

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 13 - numero 2594 di venerdì 25 marzo 2011

Conciliare tempo di lavoro e tempo di famiglia

Il benessere psicofisico dei lavoratori e delle lavoratrici dipende anche da una buona conciliazione tra lavoro e famiglia. Una bozza di linee guida e un accordo siglato dalle parti sociali. Modulazione e flessibilità dell'orario di lavoro.

PuntoSicuro presenta oggi alcuni studi e ricerche pubblicate sul Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia in merito alla tutela della salute della donna lavoratrice. Presentazione che PuntoSicuro ha scelto di fare anche in risposta ai dati, non molto confortanti, relativi all'incremento di infortuni sul lavoro nel 2010 tra le donne rispetto ai dati del 2009.

Se il Decreto legislativo 81/2008 parla di tutela dei lavoratori con riguardo anche alle differenze di genere, se molti studi parlano di problemi nel benessere psico-fisico delle donne per la difficoltà di conciliare il lavoro extra-domestico con quello familiare, è necessario che la politica, che il legislatore affrontino direttamente questi temi.

A questo proposito il primo marzo 2011 il Ministro del lavoro e delle politiche sociali ha presentato alle parti sociali una bozza di documento dal titolo "**Nuove relazioni industriali e di lavoro a sostegno delle politiche di conciliazione**", una bozza relativa a linee guida finalizzate a favorire la conciliazione tra tempo di lavoro e tempo di famiglia attraverso azioni di **modulazione e flessibilità dell'orario di lavoro**.

Ricordando tra l'altro che, come indicato nel documento, "la modulazione degli orari e dei tempi di lavoro e, in generale, le politiche aziendali di conciliazione possono beneficiare delle misure fiscali di detassazione del salario di produttività con riferimento alle somme erogate dal datore di lavoro nell'ambito di accordi territoriali o aziendali di produttività ed efficienza organizzativa".

Per valorizzare buone pratiche di conciliazione nell'ottica della responsabilità d'impresa, il documento **propone le seguenti linee guida** per "l'avvio di nuove relazioni industriali e di lavoro a livello decentrato a sostegno della famiglia, della donna e delle politiche di conciliazione:

- "introduzione di regimi di orario di lavoro modulati su base semestrale o annuale a fronte di impegni contrattuali per la conciliazione;
- possibilità dell'impiego del telelavoro in alternativa ai congedi facoltativi o al congedo parentale;
- possibilità per il lavoratore padre e la lavoratrice madre di beneficiare, entro i primi tre anni di vita del bambino, di particolari forme di flessibilità di orario in entrata e in uscita fermo restando il monte orario complessivo previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento;
- possibilità della trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale per il periodo corrispondente ai primi cinque anni di vita del bambino ovvero per oggettive e rilevanti esigenze di cura di genitori e/o altri familiari;
- possibilità di concordare orari flessibili in entrata e in uscita dal lavoro quando necessità oggettive e rilevanti di cura e accudimento dei familiari lo rendano necessario;
- utilizzo dei permessi accantonati in flessibilità individuale o banca delle ore da attribuirsi, in via prioritaria ai lavoratori con oggettive esigenze di conciliazione;
- possibilità di concordare con il datore di lavoro, nel caso di documentata grave infermità del coniuge o di in parente entro il secondo grado, diverse modalità di espletamento temporaneo della attività lavorativa, anche a risultato, in alternativa all'utilizzo di giorni di permesso o congedo per gravi motivi familiari;
- impegno, al rientro dalla maternità, di assegnare la lavoratrice alle stesse mansioni ovvero a mansioni che non vanifichino la professionalità e l'esperienza acquisite dalla lavoratrice;
- possibilità di concedere permessi non retribuiti al dipendente in caso di malattia del figlio entro i primi otto anni di vita;
- istituzione e possibilità di ricorso alla banca delle ore e, là dove possibile, di meccanismi di banca ore specificamente dedicato ai genitori di bambini sino a 24 mesi che potrebbero avere diritto, su loro richiesta, a percepire la sola maggiorazione

accantonando le ore straordinarie in un conto ore;

- costituzione di asili nido aziendali/interaziendali ovvero attivazione di servizi collettivi di trasporto da e per gli asili pubblici;
- possibilità di erogazione da parte del datore di lavoro ai propri dipendenti di buoni lavoro per lo svolgimento da parte di terzi di prestazioni di lavoro occasionale di tipo accessorio per attività domestiche e di cura;
- possibilità di usufruire, a fini di conciliazione, di orario di lavoro concentrato, inteso come orario continuato dei propri turni giornalieri;
- istituzione di fondi bilaterali (ovvero assegnazione di nuove competenze agli enti bilaterali esistenti) per il sostegno alle politiche di conciliazione;
- impegno a trovare tutte le possibili soluzioni in merito alle esigenze (della durata massima di due settimane) legate alla fase di inserimento dei bimbi alla scuola materna e al primo anno di scuola elementare".

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[DVD048] ?#>

Il 7 marzo 2011 è stato poi siglato al Ministero del lavoro, da tutte le parti sociali, un "**avviso comune**" dal titolo "**Azioni di sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro**" con l'obiettivo di sostenere la crescita dell'occupazione femminile.

Nell'intesa raggiunta si sottolinea in particolare "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 inoltre 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".

E tal fine le parti attivano "un tavolo tecnico per la verifica della possibilità di adottare le buone pratiche di conciliazione da sostenere e diffondere in sede di contrattazione".

Tavolo tecnico 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".

Riportiamo infine quanto indicato nell'avviso comune riguardo agli **orari**:

- "contrattazione di regimi di orario di lavoro modulati su base semestrale o annuale e correlati alla conciliazione;
- possibilità di beneficiare di particolari forme di flessibilità di orario in entrata e in uscita, entro i primi tre anni di vita del bambino, fermo restando il monte orario complessivo previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento;
- possibilità di ricorso alla banca delle ore e, là dove possibile, di meccanismi di banca ore specificamente dedicati ai lavoratori e lavoratrici con esigenze di conciliazione, entro i primi ventiquattro mesi di vita del bambino;
- possibilità, compatibilmente con le esigenze di servizio, di usufruire, a fini di conciliazione, di orario di lavoro concentrato, inteso come orario continuato dei propri turni giornalieri;
- impegno, compatibilmente con le esigenze di servizio, a trovare possibili soluzioni negoziali in merito alle esigenze legate alla fase di inserimento dei figli nei servizi socio educativi, nella scuola per l'infanzia e nel primo anno di scuola primaria".

E ai **permessi**:

- "utilizzo dei permessi accantonati in flessibilità individuale o banca delle ore da far fruire in via prioritaria ai lavoratori con oggettive esigenze di conciliazione;
- "possibilità di concordare con il datore di lavoro, nel caso di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado, diverse modalità di espletamento temporaneo della attività lavorativa, (ad es. a risultato, telelavoro, oppure utilizzando "ad ore" i giorni di permesso o congedo per gravi motivi familiari);
- possibilità di concedere permessi non retribuiti al dipendente in caso di malattia del figlio entro i primi otto anni di vita"

" Nuove relazioni industriali e di lavoro a sostegno delle politiche di conciliazione", documento presentato alle parti sociali il primo marzo 2011 (formato PDF, 19 kB).

" Azioni di sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro", Avviso comune siglato al Ministero del lavoro il 7 marzo 2011 da tutte le parti sociali (formato PDF, 22 kB).

Tiziano Menduto



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

www.puntosicuro.it