
La conciliazione flessibile: tra desideri e buone pratiche

Dr.ssa Caterina Matinato

Segr. Aziendale ANAAO IRCCS Fondazione Policlinico Milano

TERZA
CONFERENZA
NAZIONALE

DONNE
ANAAO
ASSOMED

GENOVA
11-12 OTTOBRE 2019

Le novità introdotte dal CCNL 2016-2018

Art 33: “Ferie e recupero festività soppresse” Ferie estive garantite (15 giorni) nel periodo 15 giugno–15 settembre per i dipendenti con figli nella scuola dell’obbligo

Art. 34: “Ferie e riposi solidali”, il dirigente può cedere su base volontaria ed a titolo gratuito, ad altro dirigente del proprio Ente che abbia figli minori che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute, i giorni di ferie eccedenti le 4 settimane annuali e le 4 giornate di riposo per le festività soppresse.

Art. 39: “Congedi per le donne vittima di violenza”, che sancisce il diritto da parte delle dirigenti inserite nei percorsi di protezione, di usufruire di un periodo di congedo di 90 giorni nell’arco di 3 anni, di poter ottenere il trasferimento ad altra sede in tempi rapidi, e di essere esonerata da turni disagiati per un anno dal momento del rientro in servizio.

Art. 44: “Congedi dei genitori” Salario intero, compreso il trattamento accessorio, per il congedo di maternità e di paternità

Art. 80 bis: “Welfare integrativo” le Aziende e gli Enti disciplinano in sede di contrattazione integrativa la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dirigenti (con oneri a carico del fondo di risultato):

- Iniziative di sostegno al reddito
- Supporto all’istruzione e promozione del merito dei figli
- Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociali
- Prestiti a favore di dirigenti in difficoltà

Gli enti pubblici sono chiamati dalla legge a farsi promotori di “*azioni positive*” in materia di conciliazione tra vita privata e vita professionale

RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO (approvata il 13/09/2016)

sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale (2016/2017(INI))

- **Negli ultimi decenni la conciliazione tra vita professionale, privata e familiare è stata riconosciuta quale diritto fondamentale.**
- **Dall'equilibrio tra vita privata e vita professionale trae vantaggio non soltanto il singolo individuo in termini di benessere personale, ma anche la società nel suo insieme.**
- **A tal fine è necessario trasformare l'ambiente lavorativo e allontanarsi dall'idea che solo il tempo dedicato al lavoro (retribuito) sia speso in modo utile e, quindi, prezioso.**
- **Nell'ambito delle politiche relative all'equilibrio tra vita privata e vita professionale si deve adottare un approccio orientato all'intero ciclo della vita, in modo che tutti possano essere sostenuti nei diversi momenti della propria vita e possano partecipare attivamente al mercato del lavoro e alla società nel suo insieme.**

Proposta di Direttiva A8-0270/2018

relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio

- L'equilibrio tra attività professionale e vita familiare resta tuttavia una sfida considerevole per molti genitori e lavoratori con responsabilità di assistenza, *in particolare a causa della crescente prevalenza di orari di lavoro prolungati e di orari di lavoro che cambiano*, il che ha un impatto negativo sull'occupazione femminile.
- Uno dei principali fattori che contribuiscono alla sottorappresentanza delle donne sul mercato del lavoro è la **difficoltà di conciliare l'attività professionale con gli impegni familiari**.
- Quando hanno figli, le donne sono propense a dedicare meno ore al lavoro retribuito e a dedicare più tempo all'adempimento di responsabilità di assistenza non retribuite.
- È stato dimostrato che anche avere un familiare malato o dipendente ha un impatto negativo sull'occupazione femminile e porta alcune donne ad abbandonare completamente il mercato del lavoro.

Legislazione italiana

- la legge n. 125/1991 “**Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro**”, che ha segnato una tappa fondamentale nel cammino intrapreso verso la parità di trattamento e l’uguaglianza dei diritti e che ha tradotto concretamente per la prima volta il concetto di azione positiva;
- il decreto legislativo n. 165/2001 che nel dettare le “**Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche**”, ha introdotto, tra le altre, disposizioni volte a garantire parità e pari opportunità nell’accesso al lavoro e di gestione del personale;
- il decreto legislativo n. 150/2009 “**Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni**” che nell’introdurre il ciclo di gestione della performance, ha espressamente agganciato la promozione dei principi di pari opportunità al sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa;

- **la legge n. 183/2010** che nel riformare il decreto legislativo n. 165/2001 ha previsto che **“le pubbliche amministrazioni garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.** Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violazione morale o psichica al proprio interno”.

Inoltre che **“le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il **Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)**”;**

-
- il decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015 “**Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183**” che ha esteso la sfera dei diritti genitoriali nella fruizione dei congedi parentali.
 - Legge 124/2015 recante “**Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche**”. L’art. 14, in particolare, prevede una serie di misure per la conciliazione vita-lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni

Quanto è importante che gli Enti si facciano carico di promuovere “*azioni positive*” in materia di conciliazione tra vita privata e vita professionale?

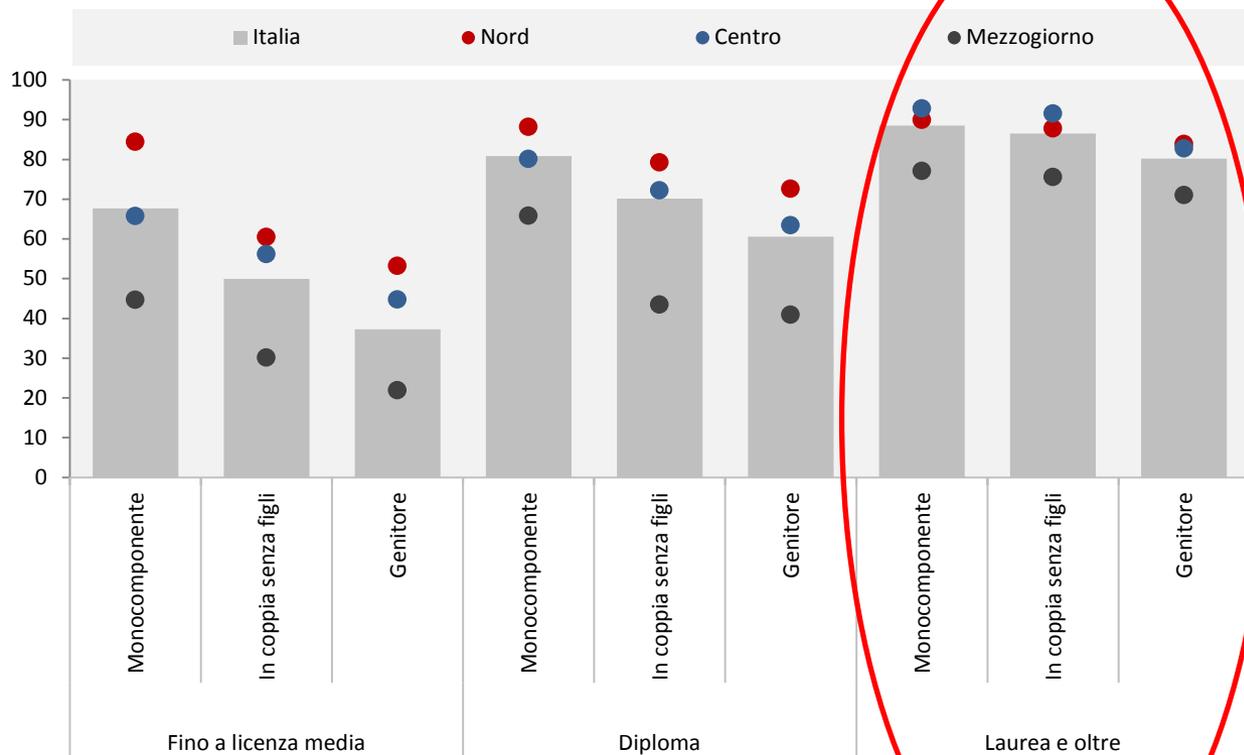
Tassi di impiego per genere e numero di figli all'interno dei paesi membri della UE.

GEO	Senza figli			1 figlio < 6 anni			3 o più figli con almeno 1 < 6 anni			
	Total	Males	Females	Total	Males	Females	Total	Males	Females	
European Union - 28 countries	71.3	74.8	67.4	78.0	90.6	66.9	65.6	83.6	49.3	
European Union - 15 countries	71.4	74.7	67.9	78.9	90.3	68.8	65.4	83.0	49.7	👉
Belgium	65.8	68.8	62.5	81.8	91.1	74.0	67.6	82.0	54.5	
Bulgaria	71.6	73.5	69.4	73.0	88.0	61.2	45.5	66.3	27.2 ^(U)	😞
Czechia	80.5	84.9	75.5	69.3	96.1	45.0	68.6	93.5	47.0	😊
Denmark	75.3	78.1	72.3	79.8	88.4	72.3	86.5	93.9	79.6	
Germany (until 1990 former GDR)	79.9	81.8	77.8	80.1	93.3	68.7	62.7	82.1	44.9	
Estonia	78.5	78.4	78.7	75.1	93.3	59.2	69.7	92.0	49.1	
Ireland	72.8	75.8	69.5	80.7	90.3	72.7	69.3	84.7	55.1	
Greece	55.0	63.8	46.0	72.9	90.3	56.6	64.2	85.9	43.5	
Spain	64.7	68.6	60.4	76.4	85.9	67.8	60.2	77.7	43.9	
France	66.1	67.7	64.5	78.8	86.6	72.1	61.6	77.3	47.7	
Croatia	59.4	64.2	54.3	71.6	79.6	64.1	67.4	81.1	54.8	
Italy	61.6	68.8	54.0	70.9	87.6	55.9	59.2	81.3	38.2	👉
Cyprus	72.0	74.8	69.2	80.0	91.9	69.0	75.4	90.0	61.7	
Latvia	74.9	74.6	75.2	83.5	90.3	77.8	69.2	78.4	62.5	
Lithuania	76.3	76.3	76.3	85.8	93.8	79.2	72.0	84.8	62.0	
Luxembourg	69.3	74.1	63.9	81.9	88.3	76.3	70.4	85.9	55.4	
Hungary	74.9	80.0	69.6	64.4	92.6	39.9	60.1	86.9	35.6	😞
Malta	74.3	83.2	64.0	81.9	93.6	71.0	68.9	91.3	49.9	
Netherlands	75.8	79.9	71.4	86.6	94.6	79.3	76.7	90.8	64.3	
Austria	73.6	77.2	69.6	83.4	91.5	76.0	68.4	86.5	51.2	
Poland	67.7	73.0	62.1	78.6	91.8	66.6	69.7	89.4	51.2	
Portugal	71.1	74.1	68.1	87.3	93.3	82.2	74.5	85.8	64.9	
Romania	67.3	75.1	58.6	74.9	90.3	61.3	63.2	80.0	46.3	
Slovenia	67.3	71.4	62.4	87.0	94.9	79.7	83.3	93.3	73.5	😊
Slovakia	72.7	75.1	69.9	65.6	92.1	43.9	55.8	77.3	35.8	😊
Finland	73.8	73.8	73.8	75.1	90.7	60.5	71.6	89.2	54.9	
Sweden	75.9	76.8	74.9	85.2	91.8	79.3	82.0	93.5	71.4	😊
United Kingdom	77.5	79.9	74.9	82.1	94.0	71.9	68.4	87.6	52.0	😊
North Macedonia	55.7	63.2	46.8	59.9	74.6	46.0	47.0	71.0	24.9	😞
Turkey	54.7	69.7	38.5	61.7	88.7	35.3	53.6	81.3	26.0	😞

Fonte EUROSTAT

Ultimo aggiornamento 21/09/2019

Tasso di occupazione delle donne 25-49 anni (escluse le figlie) per titolo di studio, ruolo in famiglia e ripartizione geografica - Il trimestre 2017



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro, 2017

Gender Disparities in Work and Parental Status Among Early Career Physicians

Elena Frank, PhD; Zhuo Zhao, MS; Srijan Sen, MD, PhD; Constance Guille, MD

JAMA Network Open. 2019;2(8):

Table 2. Current Work Hours by Gender and Years Since Training

Years Since Completing Residency Training	No./Total No. (%)		Odds Ratio (95% CI)
	Male (n = 167)	Female (n = 177)	
Currently Working Full-time			
1	24/27 (88.9)	23/29 (79.3)	2.09 (0.47-9.35)
2	45/47 (95.7)	35/40 (87.5)	3.21 (0.59-17.57)
3	36/36 (100)	23/26 (88.5)	10.87 (4.20-28.15)
4	23/23 (100)	21/29 (72.4)	18.85 (7.40-46.66)
5	12/12 (100)	16/22 (72.7)	9.85 (3.85-25.18)
6	21/21 (100)	19/31 (61.3)	27.56 (11.04-68.60)
Currently Working Full-time but Considering Part-time			
1	5/24 (21.7)	14/22 (63.6)	6.65 (1.79-24.73)
2	10/44 (22.7)	22/35 (62.9)	5.75 (2.15-15.38)
3	7/34 (20.6)	14/23 (60.9)	6.00 (1.84-19.53)
4	4/22 (18.2)	15/20 (75.0)	13.50 (3.07-59.46)
5	3/12 (25.0)	9/16 (56.3)	3.86 (0.75-19.84)
6	4/20 (20.0)	13/19 (68.4)	8.67 (2.01-37.38)

Table 1. Medical Specialties of 344 Participants

Specialty	Participants, No. (%)
Anesthesiology	15 (4.4)
Dermatology	11 (3.2)
Emergency medicine	14 (4.1)
Family medicine	13 (3.8)
Internal medicine	91 (26.5)
Internal medicine, pediatrics	12 (3.5)
Medical genetics	1 (0.3)
Missing	2 (0.6)
Neurology	6 (1.7)
Nuclear medicine	2 (0.6)
Obstetrics and gynecology	14 (4.1)
Ophthalmology	12 (3.5)
Other	37 (10.8)
Otolaryngology	5 (1.5)
Pathology, anatomic and clinical	4 (1.2)
Pediatrics	40 (11.6)
Preventive medicine	1 (0.3)
Psychiatry	25 (7.3)
Radiation oncology	2 (0.6)
Radiology, diagnostic	10 (2.9)
Surgery	22 (6.4)
Urology	5 (1.5)

“Azioni positive” in materia di conciliazione tra vita privata e vita professionale:

Cosa è possibile fare in concreto?

Cosa si è fatto?

UTOPIA?

DICHIARAZIONE SCRITTA 32



Marian HARKIN
Ireland, ALDE



Elisabeth MORIN-CHARTIER
France, EPP



Roberta ANGELILLI
Italy, EPP



Jutta STEINRUCK
Germany, S&D

E' importante firmare la Dichiarazione Scritta 32 perchè conciliare vita e lavoro significa:

- 1. Fare una differenza nella qualità della vita di ciascuno di noi, anche e soprattutto per i disabili, gli anziani e i loro familiari assistenti**
- 2. Nelle pari opportunità, passare dalla teoria alla pratica**
- 3. Lavoratori più motivati e produttivi**
- 4. Prevenire la povertà**
- 5. Avere un impatto positivo sul benessere dei bambini**

..e consacrarne l'Anno Europeo 2014 è un buon inizio!

Tab.2: Ripartizione risorse finanziarie per linea di intervento dell'Intesa 1

Regione	<u>Finalità A</u> <u>Servizi</u> <u>infanzia-</u> <u>famiglia</u>	<u>Finalità B</u> <u>Facilitazioni</u> <u>rientro post</u> <u>congedo</u>	<u>Finalità C</u> <u>Voucher-</u> <u>buoni servizi</u> <u>o lavoro</u>	<u>Finalità D</u> <u>Prestazioni</u> <u>di lavoro</u> <u>facilitanti</u>	<u>Finalità E</u> <u>Interventi</u> <u>innovativi e</u> <u>sperimentali</u>	Totale	Altre fonti di finanziamento
1 Abruzzo			612.000,00	179.308,00		791.308,00	si
2 Basilicata	145.841,76	182.274,24				328.116,00	
3 Calabria	293.914,00		814.500,00			1.108.414,00	
4 Campania	1.500.000,00					1.500.000,00	
5 Emilia Romagna	1.400.000,00	609.123,00			1.000.000,00	3.009.123,00	si
6 Friuli Venezia Giulia			769.786,00			769.786,00	si
7 Lazio		800.000,00	2.000.000,00	995.588,00		3.795.588,00	
8 Liguria	94.099,00		844.272,00			938.371,00	
9 Lombardia		900.000,00	4.096.870,00		1.771.428,00	6.768.298,00	si
10 Marche	759.181,08		254.826,92			1.014.008,00	
11 Molise	78.480,00		92.950,00			171.430,00	si
12 Piemonte	852.281,12	390.923,02		1.487.421,17	199.325,69	2.929.951,00	si
13 Puglia		500.000,00			1.755.434,00	2.255.434,00	
14 Sardegna	1.000.000,00				20.273,00	1.020.273,00	si
15 Sicilia						-	
16 Toscana		23.853,00	1.808.369,00	504.000,00		2.336.222,00	
17 Umbria	47.500,00		499.500,00			547.000,00	
18 Valle d'Aosta	92.720,00					92.720,00	
19 Veneto	1.749.999,52	850.000,00		540.741,00	149.272,90	3.290.013,42	
Totale	8.014.016,48	4.256.173,26	11.793.073,92	3.707.058,17	4.895.733,59	32.666.055,42	

	<u>Finalità A</u> <u>Servizi</u> <u>infanzia-</u> <u>famiglia</u>	<u>Finalità B</u> <u>Facilitazioni</u> <u>rientro post</u> <u>congedo</u>	<u>Finalità C</u> <u>Voucher-</u> <u>buoni servizi</u> <u>o lavoro</u>	<u>Finalità D</u> <u>Prestazioni</u> <u>di lavoro</u> <u>facilitanti</u>	<u>Finalità E</u> <u>Interventi</u> <u>innovativi e</u> <u>sperimentali</u>
1	Abruzzo		Voucher friendly	Family Friendly	
2	Basilicata	Servizi innovativi per la cura dei minori ("cura su misura"): analisi e modellizzazione di servizi	"Back to work Mamme al lavoro"		
3	Calabria	Promozione di servizi integrativi al nido d'infanzia: servizio di educativa familiare e domiciliare	Buoni per servizi per l'infanzia e per soggetti non autosufficienti		
4	Campania	Piano dei Servizi per la Prima Infanzia			
5	Emilia Romagna	Conciliazione tramite sostegno a servizi educativi per la prima infanzia	Orientamento professionale rivolto a donne adulte con metodologia "Retraavailer"		Progetti innovativi territoriali per l'armonizzazione di tempi di vita e di lavoro
6	Friuli Venezia Giulia		Si CON.TE erogazione incentivi per l'emersione di lavoro di cura, incentivi per le donne disoccupate o in ricerca di occupazione che assumono un assistente familiare per bambini o anziani		
7	Lazio	Attività di consulenza per facilitare il rientro delle donne al lavoro alla ricerca del tempo perduto: il coaching aziendale per le donne	Incentivi all'acquisto di servizi di cura in forma di voucher	Telelavoro come modalità di lavoro facilitante "lontano dagli occhi vicino al cuore"	
8	Liguria	Creazione o implementazione di nidi, nidi famiglia, servizi e interventi similari (mamme di giorno, educatrici familiari o domiciliari) definiti nelle diverse realtà territoriali	Erogazione di incentivi all'acquisto di servizi di cura in forma di voucher buono per i servizi offerti da strutture specializzate (nidi, centri diurni estivi per minori, ludoteche, strutture sociali diurne per anziani e disabili ecc.) o in forma di buoni lavoro per prestatori di servizi		

Regione	Finalità A	Finalità B	Finalità C	Finalità D	Finalità E
9 Lombardia		Sostegno alla maternità - supporto ad aziende e famiglie e definizione supporto tramite help desk	Una rete per la conciliazione; cura dote per la conciliazione		L'associazione tra imprese - Percorso conciliazione
10 Marche	Creazione o implementazione di nidi, nidi famiglia, servizi e interventi simili (mamme di giorno, educatrici familiari o domiciliari, etc.) definiti nelle diverse realtà		Implementazione di voucher per acquisto servizi socio educativi (OASIS): integrazione reddito del nucleo familiare a seguito del congedo parentale		
11 Molise	Progetto "Madri a lavoro" servizi innovativi per la prima infanzia (tagesmutter)		"Gestione dei buoni per i servizi nell'intervento a)"		
12 Piemonte	Realizzazione di centri di custodia oraria (CCO) e di nidi in famiglia in Comuni privi di servizi per la prima infanzia; a) 1bis. Realizzazione di nidi d'infanzia, nidi in famiglia e centri custodia oraria; a) 2. Realizzazione di nidi aziendali anche in ambito rurale	Aggiornamento delle donne assenti dal lavoro per esigenze di conciliazione e facilitazione delle loro rientro al lavoro		Sostegno a modalità flessibili di organizzazione del lavoro (telelavoro, part time, jobsharing); Sostegno alla costruzione delle banche dei tempi	Intervento sperimentale di incentivo all'utilizzo del congedo parentale da parte dei padri
13 Puglia		Sostegno alla genitorialità, integrazione al reddito delle lavoratrici madri in astensione facoltativa per garantire loro il 100% dei contributi			Parti sociali di genere, accordi territoriali tra enti locali, imprese, sindacati, scuole, per sperimentare nuove forme di organizzazione dell'orario di lavoro
14 Sardegna	Creazione o implementazione di nidi, nidi famiglia, servizi e interventi simili				Sensibilizzazione della popolazione maschile verso una cultura di pari opportunità a partire dal nucleo familiare, incremento del numero dei padri che utilizzano il congedo parentale
15 Sicilia					
16 Toscana		Facilitazione per il rientro al lavoro di lavoratrici che abbiano usufruito di congedo parentale	Erogazione di incentivi all'acquisto di servizi di cura in forma di voucher/buono per i servizi offerti da strutture specializzate o in forma di "buono lavoro" per prestatori di servizi	Promozione di modalità organizzative flessibili	

Regione	Finalità A	Finalità B	Finalità C	Finalità D	Finalità E
17 Umbria	Sperimentazione regionale di nidi familiari sulla base delle esperienze tagesmutter		Progetto sperimentale "Family Help": Avviso per persone o famiglie disposte a sostenere donne madri che lavorano		
18 Valle d'Aosta	Voucher di conciliazione per l'acquisto di servizi per la cura dei bambini e per adult (A e C)				
19 Veneto	Implementazione nidi e servizi assimilati per potenziare le strutture per l'infanzia ; implementazione nidi in famiglia (tagesmutter); implementazione "madi di giorno" sostegno alle associazioni del terzo settore per l'erogazione dei servizi di infanzia	Incentivi ad aziende Family friendly per nuove organizzazioni di lavoro (b) 1 - d)		Programmi locali dei tempi e degli orari	Progetto: Audit famiglia & lavoro, processo innovativo di gestione delle risorse umane

**La possibilità di usufruire del nido
aziendale è un aiuto soprattutto
per la donna che lavora**

Ispettorato nazionale del lavoro

Direzione centrale vigilanza, affari legali e contenzioso

Monitoraggio

DIMISSIONI/RISOLUZIONI LAVORATRICI MADRI/LAVORATORI PADRI

(ex art. 55, D.Lgs. n. 151/2001)

ANNO 2016

Riepilogo convalide Italia 2016

	Motivazione recesso		Erogazione incentivi all'esodo				Orario di lavoro svolto				Richiesta di part time o orario di lavoro flessibile da parte del lavoratore							
	numero		numero				Full time		Part time		Richiesta numero				Concessa numero			
			SI		NO		numero		numero		SI		NO		SI		NO	
	F (*)	M (*)	F (*)	M (*)	F (*)	M (*)	F (*)	M (*)	F (*)	M (*)	F (*)	M (*)	F (*)	M (*)	F (*)	M (*)	F (*)	M (*)
a1	6.086	153	2.365	334	27.514	7.525	17.246	6.855	12.633	1.004	4.462	279	25.417	7.580	1.839	129	2.623	150
a2	7.273	196																
a3	1.443	32																
b	5.261	5.609																
c	1.410	288																
d	3.265	133																
e	420	51																
f	148	29																
g	1.099	204																
h	91	7																
i-(Altro)	3.454	1.158																
Totale	29.950	7.860	2.365	334	27.514	7.525	17.246	6.855	12.633	1.004	4.462	279	25.417	7.580	1.839	129	2.623	150

I valori delle colonne "motivazioni di recesso" risultano superiori al numero delle dimissioni/risoluzioni convalide in quanto nella Provincia autonoma di Trento alcune lavoratrici madri/lavoratori padri hanno indicato più di una motivazione.

a1 - Incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato per mancato accoglimento al nido

a2 - Incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato per assenza parenti di supporto

a3 - Elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato (es. asilo nido o baby sitter)

b - Passaggio ad altra azienda

c - Mancata concessione del part-time/orario flessibile/modifica turni di lavoro

d - Organizzazione e condizioni di lavoro particolarmente gravose o difficilmente conciliabili con esigenze di cura della prole

e - Mutamento della sede di lavoro

f - Mutamento delle mansioni

g - Cambio residenza/distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro/ricongiungimento al coniuge

h - Mutamento delle condizioni di lavoro a seguito di trasferimento d'azienda

i - Altro

(*) La distinzione di genere, quando richiesta, è sempre relativa alla lavoratrice madre o al lavoratore padre che recede dal rapporto di lavoro.

Motivazione	Donne	Uomini
Assenza di parenti di supporto	7273	196
Mancato accoglimento al nido	6086	153
Elevata incidenza dei costi di assistenza del neonato	1443	32
Totale	14802	381

La strategia di Lisbona:

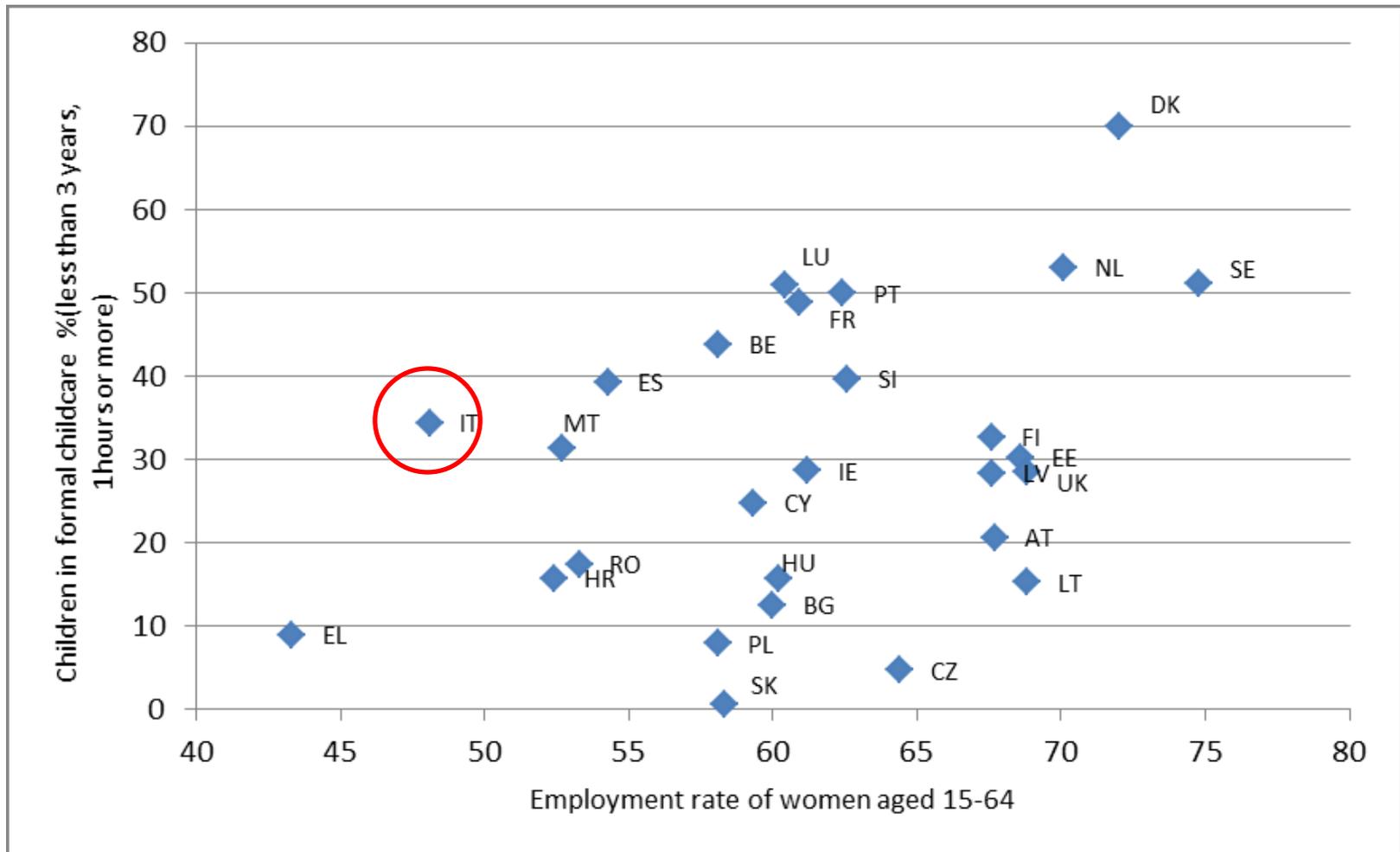
“Sostenere l’occupazione, le riforme economiche e la coesione sociale”

(decennio 2000-2010)

Obiettivi di Barcellona:

Gli Stati Membri devono farsi carico di rimuovere i disincentivi alla partecipazione femminile alla forza lavoro ed fornire, entro il 2010, **“un’assistenza all’infanzia per almeno il 90% dei bambini di età compresa fra i 3 anni e l’età dell’obbligo scolastico e per almeno il 33% dei bambini di età inferiore ai 3 anni”**.

Employment rate and childcare rates of children from 0 to 3, %



Source: LFS 2016 and EU-SILC 2016

BUONE PRATICHE

Qualche esempio su cosa si è fatto di concreto



Decreto Dirigenziale n. 401 del 03/10/2019

Dipartimento 50 - GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA

Direzione Generale 5 - Direzione Generale per le politiche sociali e socio-sanitarie

U.O.D. 2 - Program.valorizz. sist. integ. serv. socio educ.asili,nidi,Micro.Mon.ASS
ma

Oggetto dell'Atto:

APPROVAZIONE AVVISO PUBBLICO PER LA PRESENTAZIONE DI MANIFESTAZIONI DI INTERESSE PER LA GESTIONE DI UN ASILO NIDO AZIENDALE CON ULTERIORE POSSIBILITA' DI ACCOGLIENZA TEMPORANEA DI BAMBINI FINO AI 12 ANNI PRESSO UNA STRUTTURA OSPEDALIERA CAMPANA (FONDO ASILI NIDO AZIENDALI DI CUI ALLA L.R. N. 60 DEL 29/12/2018)

I nidi aziendali in Regione Lombardia:

141 strutture tra asilo nidi aziendali, interaziendali, micronidi e nidi convenzionati (86 sono nidi aziendali, per strutture medio grandi tra cui A.O.)

Milano = 47,5%

Brescia = 12,1%

Varese = 9,9%

Bergamo = 6,3%

Lecco = 5,7%

Significativa presenza di asili nido presso le Aziende Ospedaliere e le Università;

Su 67 soggetti pubblici , 23 sono Ospedali

Fonte: “ Maternità e occupazione, quali condizioni? Studio promosso dall’ufficio della Consigliera dei Parità Regionale della Lombardia e realizzato da Associazione Irene

Alcune esperienze

ASST “Spedali civili di Brescia”

Attraverso una convenzione l'azienda ha affidato la gestione dell'asilo nido ad una cooperativa sociale, mantenendone la supervisione e la gestione delle rette e della turnistica.

L'ASST ha usufruito di un contributo del fondo Sociale Regionale dal 2002 al 2006.

Il nido è aperto dal lunedì al sabato tutti i giorni dell'anno (sono esclusi i festivi oltre le domeniche)

Gli orari tengono conto delle esigenze del personale turnista

SEZIONI TURNISTE

Per chi usufruisce del servizio in forma turnista gli orari di frequenza sono:

Turno mattino: dalle ore 6.30/7.00 alle ore 15.00 (con flessibilità fino alle ore 15.30)

Accoglienza dalle ore 6.30 alle ore 9.00

Prima uscita dalle ore 12.00 alle ore 12.30

Seconda uscita dalle ore 14.30 alle ore 15.30

Turno pomeriggio: dalle ore 13.00 alle ore 22.30

Accoglienza dalle ore 13.00 alle ore 14.00

Uscita dalle ore 20.00 alle ore 22.30

Il personale dipendente con turni di lavoro particolari e documentati potrà usufruire di orari diversi, compatibili con l'attività dell'asilo nido e previa insindacabile valutazione della Coordinatrice del servizio e della Direzione Aziendale.

ASST Grande Ospedale Metropolitano Niguarda

La frequenza all'asilo nido è prevista durante tutto l'arco dell'anno per cinque giorni alla settimana, dal lunedì al venerdì, dalle ore 6.45 alle ore 18.00 con possibilità di estensione alle 19.00 in due turni.

- all'atto dell'iscrizione i genitori segnalano tutti i loro possibili turni lavorativi;
- ogni bimbo si ferma al nido, di norma, non più di otto ore: il genitore segnala la settimana (o il mese) precedente il turno/nido scelto per il proprio bimbo;
- si cerca di organizzare anche la turnazione del personale del nido in considerazione di quella dei bambini, in modo da garantire la maggior continuità possibile.

L'esperienza del Policlinico di Milano

Campus per i figli dei dipendenti

Organizzato durante le vacanze scolastiche in collaborazione con il CRAL aziendale, il Museo dei Bambini Milano (MUBA) ed una cooperativa esterna.

Copre i tre periodi di chiusura delle scuole ed è rivolto a bambini nella fascia di età 6 – 11 anni, figli del personale dipendente e precario

La formula “asilo nido” tradizionale per la fascia 0-3 anni non è stata presa in considerazione per la posizione particolare occupata da Policlinico di Milano nell’ambito della città.

Il Campus è articolato in settimane di frequenza, il costo di ogni settimana è di 83 Euro/bambino.

Di questa cifra, 60 Euro sono a carico della famiglia, i restanti 28 sono messi a disposizione dal CRAL e da fondi dell’ospedale (sponsor)

L’orario di apertura del campus è Lun/Ven dalle 8.00 alle 17.00 con la possibilità per il personale turnista di estendere l’orario dalle 6.45 alle 19.00. L’utilizzo dell’orario esteso non comporta un aggravio dei costi che sono coperti dal CRAL.

Ogni giorno sono presenti 5 educatori ed un totale di 30/35 bambini.

Tra le attività proposte, vi è la possibilità per i bambini di fare degli “esperimenti” guidati da alcuni ricercatori della Fondazione.

- Promuovere la conoscenza scientifica
- Dare ai bambini la possibilità di “avvicinarsi” al lavoro dei genitori.

CONCLUSIONI

La conciliazione tra vita professionale, privata e familiare è stata riconosciuta quale diritto fondamentale

Il CUG ha un ruolo importante

La sua presenza deve essere resa nota al lavoratore

Nonostante qualcosa sia stato fatto esiste ancora un gap importante tra lavoratrici e lavoratori

La cura dei familiari non è da intendersi soltanto nei confronti dei figli: genitori anziani più in generale soggetti fragili principalmente a carico della lavoratrice

Servizi di Welfare aziendale rivolti al dipendente (trasporti, attività culturali etc)