

LA RICOGNIZIONE DELLE BUONE PRATICHE IN MATERIA DI CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Gruppo di lavoro del Dipartimento per le Pari Opportunità – Regione Campania

PO FESR 2007-2013 - PON "Governance e Assistenza Tecnica"

(a cura di) Elena Bonavolontà, Carla Esposito, Enza Ferrara, Loredana Gazerro

(2012-13)

Esperienze di conciliazione in Campania (pag.79)

La tematica della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro rappresenta un elemento centrale nel contesto delle politiche di pari opportunità avviate dalla Regione Campania a partire dal 2001. Infatti, l'Amministrazione Regionale, ha incluso tale priorità nella programmazione strategica delle politiche attuate per la parità tra uomini e donne, sia nella gestione ordinaria che in quella riguardante i Fondi Strutturali. Questo intento si è tradotto nella previsione di diversi Servizi e interventi rivolti alle donne, di misure di accompagnamento, in grado di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, programmati sia nel POR 2000-2006 che nel PO FESR e PO FSE 2007- 2013, nonché nell'attuale Piano di Azione e Coesione.

Nonostante questi interventi, la situazione della Regione Campania mostra che le donne non solo hanno minori opportunità di lavoro, ma quelle che lavorano possono contare di meno, sui servizi sociali e maggiormente su proprie reti informali. L'affidamento e la cura dei bambini in età prescolare è il primo problema che si pone per le madri che intendono rimanere e/o reinserirsi nel mercato del lavoro, ciò accompagnato da una carenza strutturale delle strutture adeguate ad accogliere le fasce d'età dei bimbi in età prescolare. Il potenziamento di tali strutture e la diffusione di politiche di conciliazione va auspicato in tempi brevi per consentire l'inserimento delle donne nel mercato del lavoro.

Anche la ricognizione effettuata sulle buone pratiche, infatti, evidenzia tali mancanze, soprattutto se si analizza il settore privato. Il territorio della regione Campania, infatti, presenta ancora dei **forti ritardi** nell'ambito dell'attuazione delle azioni di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche se iniziative significative possono essere ricondotte al settore pubblico .

Di seguito si riportano le azioni più significative.

Conciliazione per i dipendenti di Europea Microfusioni Aerospaziali SpA

Europea Microfusioni Aerospaziali SpA

SOGGETTO ATTUATORE **Europea microfusioni aereospaziali spa**

SETTORE componenti industria aeronautica e energetica

Componenti in superlega per l'industria aerea ed energetica ad altissimo contenuto tecnologico
Avellino

TERRITORIO Avellino

PRINCIPALE AMBITO/TEMATICA DI RIFERIMENTO DEL PROGETTO orari flessibili e conciliazione

Orari flessibili e servizi di conciliazione

DESCRIZIONE DEL PROGETTO servizi alla persona

TIPOLOGIA DI AZIONE E DI INTERVENTO

Servizi alla persona

PARTNERSHIP E ALTRI ATTORI COINVOLTI

•**OBIETTIVI** strumenti sinergici per valorizzare il Introdurre strumenti e interventi sinergici volti

contributo dei lavoratori

• **ATTIVITA' (in corso)**

Attivazione strumenti di conciliazione quali:

- realizzazione micro nido aziendale, tale struttura, ubicata all'interno del luogo di lavoro nelle immediate adiacenze della mensa aziendale, è accessibile ai figli dei dipendenti dell'azienda e delle aziende limitrofe;

- attivazione di un orario di lavoro con formula 6x6. Tale formula, introdotta su base volontaria e per gruppi di lavoro omogenei, prevede un orario di lavoro di 6 ore per ciascuna delle 6 giornate lavorative ed è strutturato secondo tale regime di orario: 8.00-14.00/7.00-13.00 e 14.00-20.00/13.00-19.00 non prevedendo la pausa pranzo

- attivazione Banca ore grazie alla quale ogni dipendente può accantonare, per gruppi di 8 ore, su un conto individuale, le ore prestate in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro. Tale strumento è però allo stato attuale scarsamente attuato dai lavoratori.

• **RISULTATI OTTENUTI:**

I dipendenti di EMA riconoscono in questo servizio un valido supporto finalizzato alla conciliazione dei tempi di cura dei figli e dei tempi dedicati al lavoro. Tale considerazione diventa particolarmente forte in quei casi, non così infrequenti, in cui entrambi i genitori lavorano in EMA e dunque hanno la possibilità di uscire di casa e viceversa di rientrarvi insieme al loro bambino. L'obiettivo di conciliazione viene ulteriormente potenziato dall'azienda in quanto le lavoratrici con figli inseriti nell'asilo possono lavorare durante i turni coperti dal servizio del micro nido.

Sito web: <http://www.emaht.com/>

Fonte: Studio e Analisi dei Modelli Organizzativi di Conciliazione nelle aree industriali, PIT, Sistemi Industriali della Regione Campania, Studio staff Napoli

valorizzare e a ottimizzare il contributo di tutti i lavoratori.

Attivazione strumenti di conciliazione quali:

- realizzazione micro nido aziendale, tale struttura, ubicata all'interno del luogo di lavoro nelle immediate adiacenze della mensa aziendale, è accessibile ai figli dei dipendenti dell'azienda e delle aziende limitrofe;

- attivazione di un orario di lavoro con formula 6x6. Tale formula, introdotta su base volontaria e per gruppi di lavoro omogenei, prevede un orario di lavoro di 6 ore per ciascuna delle 6 giornate lavorative ed è strutturato secondo tale regime di orario: 8.00-14.00/7.00-13.00 e 14.00-20.00/13.00 non prevedendo la pausa pranzo;

- attivazione Banca ore grazie alla quale ogni dipendente può accantonare, per gruppi di 8 ore, su un conto individuale, le ore prestate in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro. Tale strumento è però allo stato attuale scarsamente attuato dai lavoratori.

Il giusto tempo

SOGGETTO ATTUATORE: Associazione Apeiron

ENTI COINVOLTI: Provincia **di Benevento**

- Unione degli industriali di Benevento
- Università degli studi del Sannio
D.A.S.E.S.
- Associazione Apeiron
- Centri per l'impiego della Provincia di Benevento
- FIOM – CGIL
- Consigliera delegata alle pari opportunità della Provincia di Benevento

• OBIETTIVI

- Favorire la sperimentazione di misure, metodologie ed approcci innovativi rivolti sia alla componente femminile che a quella maschile, ciò al fine di produrre un reale cambiamento culturale;
- lavorare nell'ottica della creazione di un modello di conciliazione vita/lavoro, inteso come un'opportunità di equilibrio tra esigenze legate al cambiamento e all'innovazione organizzativa, ed esigenze individuali di donne e uomini.

• ATTIVITA'

- Riorganizzazione complessiva delle attuali modalità lavorative attraverso la destrutturizzazione dei tempi di lavoro fino alla trasformazione della "cultura della presenza" alla "cultura della responsabilizzazione", tenendo sempre in giusto conto gli obiettivi strategici dell'organizzazione;
- ripensare la conciliazione, individuando nuovi modelli di azione e processi di cambiamento organizzativo che siano rispettosi dei significati della "femminilità" e della "mascolinità", evitando tuttavia di creare o riprodurre disuguaglianze basate sul genere.
Tra le proprie attività contempla attività di:
 - Implementazione e la gestione di un Reconciliation Point.
 - RICERCA volta alla verifica del grado di conoscenza e diffusione dei modelli "flessibili" di organizzazione del lavoro e degli orari nelle imprese e nelle amministrazioni pubbliche e all'analisi specifica del settore delle ICT e ad evidenziare gli elementi critici sui quali poter sperimentare nuove forme di organizzazione del lavoro e nuove modalità di erogazione dei servizi alle famiglie.
 - FORMAZIONE volta a diffondere le pratiche di

- conciliazione vita-lavoro e le pari opportunità.
- SPERIMENTAZIONE DI STRUMENTI PER UNA DIVERSA ARTICOLAZIONE DEL TEMPO DI LAVORO volta a favorire una cultura del lavoro tesa ad ottenere un'ottimizzazione delle risorse umane, in termini di maggiore produttività finalizzata ad incentivare le aziende a progettare e realizzare azioni nell'ottica di
- ridurre le discriminazioni di genere e la segregazione.
- RE-CONCILIATION POINT, un centro di conciliazione vita-lavoro, che si propone di informare e offrire consulenza a cittadini e aziende in materia di conciliazione e di politiche temporali, ovvero circa le opportunità e i servizi mirati a liberare tempo e a conciliare tempi e spazi di vita e di lavoro; orientare al lavoro e alla creazione d'impresa, mediante azioni di counselling ed accompagnamento personalizzato volte ad attivare da un lato le capacità di empowerment delle persone, dall'altro i nodi della rete sociale; contribuire alla creazione di network territoriali.
- Risultati ottenuti: Aver creato un modello di azioni integrate e una rete stabile per la diffusione e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro.

www.associazioneapeiron.it

Fonte: Territori concilianti a cura del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali