LA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

WHP E CONCILIAZIONE VITA- LAVORO:

Il Programma "Luoghi di lavoro che Promuovono Salute – Rete WHP Lombardia" si fonda sul modello promosso dall'OMS e ha come obiettivo principale quello di promuovere cambiamenti organizzativi nei luoghi di lavoro allo scopo di renderli ambienti favorevoli all'adozione alla diffusione di stili di vita salutari, concorrendo alla prevenzione delle malattie croniche non trasmissibili (MCNT, come diabete, malattie cardiovascolari ecc). Le aziende che aderiscono al programma si impegnano a costruire, un contesto che favorisca l'adozione di comportamenti e scelte positive per la salute. Per realizzarlo, le aziende attivano un percorso di miglioramento che prevede la messa in atto di interventi efficaci e sostenibili finalizzati a sostenere scelte salutari (abitudini alimentari, stile di vita attivo) e contrastare fattori di rischio (tabagismo, scorretto consumo di alcool), oltre a promuovere azioni inerenti al contrasto delle dipendenze patologiche e alla **conciliazione vita-lavoro.**

PERCHÉ PARLARE DI CONCILIAZIONE VITA-LAVORO?

Le risorse umane sono un elemento essenziale e fondamentale del vantaggio competitivo delle imprese e dei territori. Competenze, motivazione e valorizzazione del personale negli ultimi anni sono citate come le nuove leve del potenziale produttivo. L'imposizione di un modello produttivo di mercato si sta però traducendo in un sempre maggior coinvolgimento del lavoratore e della lavoratrice nella vita professionale e a una dilatazione della richiesta di tempo lavoro a discapito del tempo da dedicare alla cura e alle attenzioni per la famiglia (Gherardi e Poggio, 2003; Ghislieri e Piccardo, 2003). Questo si ripercuote inevitabilmente sulle persone, provocando una situazione di stress e diminuendo la motivazione e la soddisfazione individuale (Eurofound, 2006 e 2011).

La necessità di un'armonizzazione vita-lavoro diventa dunque fondamentale tanto da essere, negli ultimi anni, oggetto di analisi e dibattito nel contesto sociale e politico, a livello sia nazionale che internazionale. Un bisogno che, nella fase di repentini e strutturali cambiamenti che caratterizzano la realtà attuale, assume un carattere sempre più pregnante, e che sebbene coinvolga principalmente le donne, da sempre considerate principali depositarie delle responsabilità familiari, riguarda sempre di più **tutti** i lavoratori, donne e uomini.

Il tema della "cura genitoriale", ad esempio, secondo dati Istat ha visto nel 2018 oltre 10,5 milioni di persone prendersi cura di figli minori di 15 anni. Tra i genitori occupati, il 35,9% delle madri e il 34,6% dei padri, hanno rilevato problemi di conciliazione tra il lavoro e la famiglia. Nonostante ciò, poco meno di un terzo dei nuclei familiari con figli minori ha fatto uso di servizi pubblici o privati (a partire dagli asili) perché sono risultati senza posti o troppo costosi, mentre il 38% ha potuto contare sull'aiuto di familiari, soprattutto di nonni o amici.

PERCHÉ LE AZIENDE DOVREBBERO PREOCCUPARSI DELLA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO DEI LORO DIPENDENTI?

Da un punto di vista teorico, la conciliazione all'interno delle organizzazioni è un punto fondamentale per la loro crescita, sia in termini di qualità del prodotto/servizio offerto sia in termini di benessere organizzativo e di qualità della vita dei lavoratori e delle lavoratrici. Alcune ricerche organizzative (Beauregard e Henry, 2009) hanno sottolineato come l'applicazione di azioni volte al miglioramento dell'equilibrio vita-lavoro sia direttamente connessa al miglioramento delle performance aziendali e dell'attrattività del personale nella fase di selezione.

Altri autori (Bevan et al., 1999) hanno individuato, inoltre, specifici benefici tra cui la riduzione di assenze per malattie, la fidelizzazione dei lavoratori, l'aumento della produttività e il miglioramento della motivazione e del benessere organizzativo. Numerose ricerche rilevano anche come una maggior attenzione alla formazione, al miglioramento e alla valorizzazione delle competenze delle risorse umane (Piazza, 2007), porti a un maggior coinvolgimento e impegno del personale nell'attività lavorativa. Un altro effetto emerso è la predisposizione dei lavoratori ad assumersi maggiori responsabilità e scegliere di essere disponibili nei periodi di picco produttivo (Søndergård Kristensen, 2010; pag. 14-15). O ancora, come tali azioni incidano su sentimenti di fiducia e lealtà reciproca tra i membri dell'organizzazione (Roehling, Roehling e Moen 2001).

LA DISUGUAGLIANZA DI GENERE COME ELEMENTO CHIAVE NELLA CONCILIAZIONE VITA- LAVORO

La maggiore difficoltà nel conciliare i ritmi lavorativi con le esigenze familiari e il tempo per sé è legata principalmente al permanere dei retaggi culturali che causano marcate disuguaglianze tra uomini e donne nella distribuzione del tempo tra lavoro retribuito e responsabilità di cura.

È interessante notare come all'interno delle aziende private italiane, secondo l'Istituto Nazionale di Statistica (Istat), circa il 68% dei ruoli dirigenziali sia occupato da uomini e solo il 32% da donne. Tra le cause di tale divario sembra esserci il fatto che le donne trovino maggiori difficoltà all'interno del mondo del lavoro, sia per via del livello occupazionale sia in termini di monte ore, ma anche per via delle minori opportunità di carriera. Non secondaria è la disparità salariale media, anche a parità di mansioni lavorative e monte ore: nell'Unione europea (UE), infatti, le donne, nei vari settori economici, guadagnano in media il 16% in meno all'ora rispetto agli uomini.
Inoltre, secondo i dati Eurostat relativi al 2019, il 15,2% delle donne in Italia non lavora perché impegnata a prendersi cura di figli o parenti anziani: è la percentuale più alta tra i paesi dell'Unione Europea, che ha una media del 9%.

Da tenere a mente è che le donne che esercitano contemporaneamente i ruoli di "casalinga-moglie-madre" accumulano un ammontare di lavoro settimanale che va dalle 50 alle 70 ore. In generale, in tutti gli stati UE c'è una percentuale maggiore di donne, rispetto agli uomini, che si occupa della cura dei figli, dei lavori domestici e della cucina. Si noti, a tal proposito, come il 47,5% curi sia figli minori di 15 anni che anziani mentre il 34,4% si occupi di genitori o parenti anziani/disabili. Non da sottovalutare, inoltre, come la pandemia abbia comportato per molte donne un aumento smisurato del lavoro di cura che si è sommato al lavoro retribuito.

Tutti questi elementi, svantaggiano la donna rispetto agli uomini a partecipare al mercato del lavoro. La disuguaglianza di genere è spesso legata, come si è visto all'inizio, a stereotipi ed aspetti culturali che incentivano tale disparità, tra cui la visione della donna come unico soggetto preposto alle cure familiari. Rispetto a questi punti restano dunque necessarie specifiche politiche di conciliazione e percorsi di educazione sociale e culturale. Cambiare mentalità e combattere gli stereotipi, infatti, è il primo passo per eliminare le differenze di genere e migliorare la condizione delle donne, garantendo la possibilità di una migliore conciliazione tra vita e lavoro, oltre che di partecipazione delle stesse al mercato del lavoro.

QUALI SONO I PROGETTI E LE AZIONI CHE LE AZIENDE POSSONO REALIZZARE PER VALORIZZARE LE DIVERSE ESIGENZE DI CONCILIAZIONE?

L'analisi della letteratura (tra gli altri: Calafà, 2001; Gherardi e Poggio, 2003; Bombelli 2003; Piazza, 2006, Cuomo e Mapelli, 2007; Todisco, 2010) e delle ricerche inerenti l'analisi delle esigenze e dei fabbisogni dei lavoratori e delle lavoratrici fa emergere **4 macro-aree** in cui ogni azienda può intervenire per supportare l'equilibrio vita-lavoro dei propri dipendenti:

1. **la cultura aziendale**; favorire uno sguardo che veda la ***famiglia e il lavoro legate da reciproche influenze***, grazie alle quali è possibile osservare come un miglioramento di una delle due sfere alimenti un progresso anche nella seconda, così come un peggioramento di una produca impatti negativi sull'altra.
2. **l'organizzazione del lavoro**, mettendo in campo azioni che incidano sull'organizzazione aziendale rispetto ai tempi e agli spazi di lavoro, come ad esempio il telelavoro, il part time orizzontale o verticale, la flessibilità in entrata o uscita, l'orario di lavoro personalizzato, la compensazione delle ore di lavoro, la gestione flessibile degli orari, permessi e congedi, la compressione delle ore lavorative.
3. **il sistema di retribuzione**, realizzando interventi connessi anche alla possibilità delle aziende di contribuire, attraverso l'investimento in servizi dedicati, alle spese delle famiglie per affrontare alcuni momenti di difficoltà o in generale per essere di supporto a spese necessarie;
4. **i servizi aziendali e territoriali**, attivando nuovi servizi a sostegno delle incombenze legate all'attività familiare, con l'obiettivo di risolvere esigenze personali e particolari di lavoratori e lavoratrici per il supporto all'attività di cura, o accrescere il tempo libero o ancora per promuovere legami con il posto di lavoro. In particolare, rispetto ai carichi di cura possono essere individuati servizi di aiuto alla cura di bambini o di genitori anziani, servizi salva tempo come fattorini aziendali per il disbrigo di pratiche amministrative o svolgimento di operazioni bancarie o anche solo servizi informativi per la ricerca di soluzioni a particolari problemi. Naturalmente, tali servizi possono essere offerti sia in modo esclusivo dal datore di lavoro, sia attraverso convenzioni con i soggetti pubblici o privati preposti o anche attraverso la creazione di nuove reti a supporto del territorio dove la sede dell'azienda è ubicata.

Conciliazione Vita-Lavoro

...alla prossima pillola...

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ATS Milano
Città Metropolitana

BIBLIOGRAFIA/SITOGRAFIA:

Frascaroli, E., Lusuardi, A., Morandi, I et al., "G*uida alla conciliazione vita-lavoro e al benessere psico-fisico in azienda*", Laboratorio Imprese per la Responsabilità Sociale d'Impresa Reggio Emilia. http://www.re.camcom.gov.it/allegati/Opuscolo%20Welfare_150622025714.pdf

Programma WHP:
https://www.promozionesalute.regione.lombardia.it/wps/portal/site/promozione-salute/dettaglioredazionale/setting/luoghi-di-lavoro/programma-whp-lombardia

Regione Lombardia, Conciliazione Vita-Lavoro:
https://www.regione.lombardia.it/wps/portal/istituzionale/HP/servizi-e-informazioni/cittadini/persone-casa-famiglia/conciliazione-vita-lavoro

Camera dei Deputati, Conciliazione Vita-Lavoro:
https://temi.camera.it/leg18/temi/conciliazione-vita-lavoro.html

Lombardia Sociale:
http://www.lombardiasociale.it/2020/02/12/alleanze-future-riflessioni-per-la-conciliazione-vita-lavoro-in-lombardia/