



REGIONE DEL VENETO



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

CONSIGLIERE
AL LAVORO



“Conciliazione Famiglia e Lavoro. Vi portiamo fuori dalla crisi”

Consigliera regionale di parità del Veneto

SANDRA MIOTTO



Venerdì 7 marzo 2014
Move Hotel
Mogliano Veneto (TV)



**"Conciliare" vuol dire armonizzare,
tenere insieme, rendere coerenti esigenze,
attività e interessi diversi in chiave
di progettazione e gestione organizzativa
in famiglia, nelle aziende private e
pubbliche e nella società come sistema.**



Tra le aree di azione della Consiglieria regionale Pari opportunità:

- il sostegno alle politiche attive per il lavoro
- il sostegno alla conciliazione tra tempi di lavoro e di cura
- azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità.

Da una ricerca della CPO regionale a cui abbiamo collaborato, dal titolo "*Il Tempo ritrovato: percorsi, idee e proposte di conciliazione nella nostra regione*", emergono alcuni dati interessanti...



1/Le cause della difficoltà di conciliazione

LAVORO

Difficoltà economiche: 27,1 %

Orari e organizzazione del lavoro troppo rigidi: 21,5%

WELFARE

Carenza di servizi di cura per anziani/bambini: 14,3%

Orari della città (uffici, banche...): 9,9%

FAMIGLIA

Mancanza di reti parentali e familiari su cui poter contare: 9,5%

Poca collaborazione da parte del proprio partner: 5,1%



2/Le strategie per la conciliazione Welfare e famiglia/Le priorità

- ✓ **Orari più coerenti** con il tempo del lavoro dei servizi di cura dei bambini e anziani 24,8%
- ✓ **Un minor costo dei servizi** di cura dei bambini e degli anziani 23,5%
- ✓ **Una migliore presenza di servizi** di cura per bambini e anziani sul territorio 23,2%
- ✓ **Una maggiore condivisione** dei compiti di cura e organizzazione da parte degli uomini in famiglia 17,4%
- ✓ **Un più efficiente sistema di trasporti** e servizi pubblici 11,1%



3/Le strategie per la conciliazione Imprese e lavoro/Le priorità

- ✓ **Maggiore disponibilità delle imprese a concedere orari flessibili:** 41,3%
- ✓ **Maggiore disponibilità delle imprese a concedere il part-time:** 30,1%
- ✓ **Un incentivo** per far sì che anche gli uomini richiedano i congedi parentali: 15%
- ✓ **Maggiore disponibilità delle imprese a concedere il telelavoro dove possibile:** 13,6%



4/Le criticità da risolvere: città a misura di famiglia

- ✓ **Orari dei servizi** di cura non coerenti con gli orari di lavoro
- ✓ **Costo dei servizi** non adeguato alle retribuzioni
- ✓ **Sistema dei trasporti** carente che rende gli spostamenti problematici
- ✓ **Poche risorse** per la famiglia sia in termini di servizi che di tassazione specifica



5/Le criticità da risolvere: l'organizzazione del lavoro

- ✓ **Scarsa autonomia** nel poter organizzare il proprio lavoro
- ✓ **Poca disponibilità** delle imprese nel concedere orari flessibili
- ✓ **Scarso utilizzo** delle tecnologie di rete per modalità e luoghi di lavoro differenti
- ✓ **Rigidità** delle regole e dei contratti.



Dati dimissioni lavoratori Veneto 2013

La conciliazione risulta fondamentale considerato che secondo i *"Dati dimissioni lavoratori Veneto 2013"* risulta che tra le lavoratrici madri/lavoratori padri si sono registrate 3102 dimissioni, di cui 2744 di donne e 358 di uomini. Tra le motivazioni più ricorrenti:

- il desiderio di cura della prole (621)
- l'incompatibilità tra occupazione lavorativa e cura del bambino per mancato accoglimento al nido (564)
- il passaggio ad altra azienda (710)
- l'incompatibilità tra occupazione lavorativa e cura del bambino per assenza di parenti di supporto (411).

L'autonomia economica, quindi il lavoro, costituiscono uno strumento per combattere anche le situazioni di violenza contro le donne, che oggi rappresentano un grave problema in particolare in Veneto.



Linee di azione della Regione del Veneto

- 1) **Promuovere misure di welfare aziendale** rispondenti alle esigenze delle famiglie e delle imprese;
- 2) **Sviluppare nuove opportunità di lavoro** e favorire la nascita di specifici profili professionali, in grado di offrire risposte concrete alle esigenze di conciliazione;
- 3) **Promuovere iniziative sperimentali, a carattere innovativo:**
 - “Implementazione madri di giorno”
 - “Incentivi ad aziende family friendly”
 - “Programmi locali dei tempi e degli orari”
 - “Audit famiglia e lavoro”.



Tavolo regionale permanente della Carta delle Pari opportunità

Si è costituito a Venezia, presso il Consiglio regionale del Veneto, il 28 novembre 2013

I Promotori

Consigliera regionale - Consigliera nazionale - AIDDA -
Fondazione Sodalitas – Rete delle Consigliere provinciali.

I Partner sostenitori

Regione Veneto Assessorato al lavoro - Consiglio regionale del Veneto - Commissione Pari opportunità - CUG - Consigliera di Fiducia - Direzione regionale del lavoro - CPO Provincia di Rovigo.

Organizzazioni aderenti

CGIL Veneto - CISL Veneto - UGL Veneto - UIL Veneto -
Confartigianato - ABI Veneto - Confcommercio - Confindustria -
Coldiretti - Confapi - Confcommercio-Gruppo terziario donna -
Confagricoltura - Confesercenti - Confcooperative.



La Carta delle Pari opportunità – Obiettivi sulla conciliazione

- 1) Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro con adeguate politiche aziendali e contrattuali;
- 2) Promuovere la visibilità esterna dell'impegno aziendale;
- 3) Sensibilizzare e formare sul valore della diversità;
- 4) Individuare strumenti concreti per favorire la conciliazione.



NORMATIVA NAZIONALE

Legge 125/91 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna sul lavoro”.

Legge 215/92 “Azioni positive per l’imprenditoria femminile”.

D.Lgs. 196/2000 “Disciplina sull’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”.

Legge 215/2012 Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei Consigli e nelle Giunte degli enti locali e nei Consigli regionali.

Ruolo attivo della Consigliera previsto dalle disposizioni in materia di pari Riferimenti legislativi: opportunità nella composizione delle Commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni.

Legge 120/2011 Disposizioni concernenti la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati.



CONCILIAZIONE TRA VITA PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE

La conciliazione è un concetto che coinvolge molti soggetti in un ecosistema (individui, aziende, sistema sociale) e che sta entrando nella cultura di chi opera per il miglioramento dei sistemi lavorativi e sociali.

Concretamente favorire la conciliazione significa introdurre pratiche che prendono in considerazione le esigenze della famiglia e quelle lavorative.

«Alcuni studi dicono che per ogni donna che lavora si creano tre posti di lavoro per altre donne. Pensando al futuro, bisognerebbe puntare di più all'impresa sociale. Perché bisogna parlare di servizi, la situazione dell'invecchiamento dell'età richiede una serie di servizi che devono aumentare e che possono essere anche una grande opportunità. Tant'è vero che è nel settore sanitario che si troveranno opportunità in futuro di lavoro, oltre che in quello tecnologico...».



GRAZIE PER L'ATTENZIONE

***CONSIGLIERA REGIONALE
DI PARITÀ DEL VENETO***

Sandra Miotto