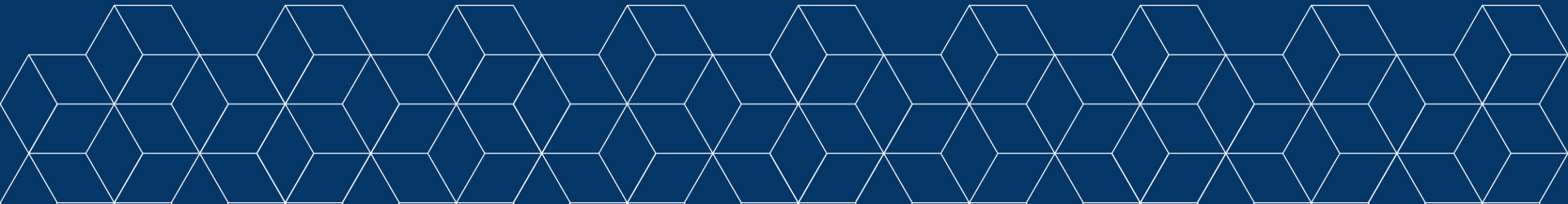


Laura D'Alessandro, Simona Acunzo, Sabina Anderini,
Alessandro Chiozza, Silvana Bombardieri,
Valentina Bucciarelli, Sandra Milena Susanna, Roberto Maini

LA CONCILIAZIONE E L'ARMONIZZAZIONE DEI TEMPI DI VITA/LAVORO
PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E DI SÉ'

IX Convegno SISEC
*Visibili e invisibili nel capitalismo che cambia:
imprese, lavoro, territori e politiche*

Pavia, 29 gennaio – 1 febbraio 2025



CONTENUTI

- **CONCILIAZIONE E BENESSERE**
- **WELFARE AZIENDALE**
- **EQUALITY FOR WORK AND LIFE
EQW&L**
- **WELFARE MANAGER**
- **DIVERSITY MANAGER**
- **I SERVIZI EDUCATIVI E DI CURA
PER L'INFANZIA**



Conciliazione e Benessere

- ➔ esigenza di bilanciare il tempo di lavoro con quello richiesto dalle responsabilità familiari.
- ➔ esigenza di equilibrio tra tempi di lavoro e tempi di vita diversi, che può includere anche bisogni di cura di sé, bisogni formativi o educativi, bisogni legati allo sviluppo della propria sfera privata (questo potrebbe essere il caso, ad esempio, di chi svolge attività politica, di formazione o di volontariato).



CONCILIAZIONE E BENESSERE

- ➔ Conciliare i tempi della sfera lavorativa con quelli della vita privata vuol dire trovare un equilibrio soddisfacente tra i diversi ambiti, di vita e di lavoro, a livello pubblico e privato, con riferimento agli impegni che ognuno di noi assume all'interno della società e al diritto che abbiamo di godere del **tempo libero**.
- ➔ A questo si aggiunge il desiderio di trascorrere tempo libero di qualità. Diventa fondamentale la necessità di un'armonizzazione che riguarda sempre di più tutti i lavoratori. Ciascun individuo avverte, infatti, l'inestimabile valore del tempo e si prodiga costantemente alla realizzazione di una convivenza armoniosa e pacifica tra sfera professionale e sfera di cura: "l'armonizzazione dei tempi", si eleva a obiettivo universalmente da perseguire.



Conciliare Bilanciare Armonizzare

- ➔ **Conciliare e Bilanciare:** afferiscono ad una visione conflittuale e di separazione tra i differenti ambiti di vita che devono essere mediati attraverso una sorta di transazione.
- ➔ **Armonizzare:** approccio con una visione che richiama un'integrazione profonda tra ambito lavorativo e ambito personale. Visione per cui una certa letteratura ritiene che *“non vi sia nulla da conciliare ma tanto da armonizzare”*.



- ➔ Le azioni intraprese a livello politico e di supporto sono state caratterizzate da “miopie concettuali” che hanno conferito una connotazione viziata del problema, come l’eccessiva femminilizzazione e, non da ultimo, l’eccessivo utilitarismo in ottica di aumento di produttività.
- ➔ La definizione di conciliazione dei tempi di vita/lavoro ha subito negli anni un’evoluzione che si riflette negli sviluppi normativi in ambito europeo e nazionale.



I passi avanti fatti in ambito **italiano** e **europeo** evidenziano la centralità che il tema della conciliazione vita/lavoro sta assumendo e come il raggio delle politiche ad esso collegate non siano più solo rivolte alle donne con carichi di cura, ma anche agli uomini – nell’ottica di favorire l’uguaglianza di genere e la condivisione di carichi - e anche per le necessità diverse da quelle dell’ambito strettamente di cura.



CONCILIAZIONE E BENESSERE

➔ La conciliazione, dunque, declinata come l'esigenza di equilibrio tra tempi di vita diversi che includa anche bisogni di cura di sé, bisogni formativi o educativi, bisogni legati allo sviluppo della propria sfera privata (attività politica, volontariato, attività sportiva, ecc...).

➔ L'obiettivo delle persone, ma anche delle organizzazioni pubbliche e private deve essere quello di favorire il **benessere**, attuando un modello che ponga al centro le risorse umane.



Come evidenziato anche in uno studio Inapp* *«...negli ultimi anni l'attenzione al benessere degli individui e delle società, alla sua definizione e misurazione è emersa prepotentemente, in forza anche della consapevolezza che la misura dello sviluppo di un Paese richiede un approccio multidisciplinare che vada oltre le misure economiche convenzionali e che tenga conto del benessere degli individui e della società».*

* Balduini S. (a cura di), *European Social Survey (Round 10): opinioni e atteggiamenti su nuove tecnologie, benessere, lavoro, apprendimento, salute, immigrazione. Overview internazionale e contesto italiano*, Inapp, 2023.



Studi e ricerche dimostrano la diretta correlazione tra le condizioni psico-fisiche dei lavoratori/lavoratrici e la produttività e, nello specifico, i vantaggi che derivano da un ambiente di lavoro sereno, sia nell'incrementare i livelli di motivazione delle risorse, sia per la loro soddisfazione derivante dal raggiungimento degli obiettivi nelle organizzazioni.



Evoluzione della Conciliazione in Italia: elementi costitutivi e nuove visioni


- ➔ **Legge n. 32/2022 (*Family Act*):** Sostenere la genitorialità, contrastare la denatalità, promuovere la crescita armoniosa dei bambini e la conciliazione vita-lavoro, con un focus sull'occupazione femminile.
- ➔ **Art. 3 Legge 32/2022** Delega il governo ad adottare, decreti legislativi per estendere e riorganizzare i congedi parentali, di paternità e maternità (attualmente non è stato ancora realizzato).
- ➔ **Assegno Unico Universale:** L'unica riforma realizzata finora, introdotta a marzo 2022 e successivamente potenziata nel 2023 e nel 2024 con maggiorazioni per alcune tipologie familiari.



Evoluzione della Conciliazione in Europa

L'UE ha prodotto una serie di atti legislativi che riconoscono ai cittadini diritti minimi per la conciliazione del lavoro con le responsabilità familiari:

- Direttiva 92/85: riconosce alle donne il diritto a un congedo di maternità di almeno 14 settimane, di cui almeno due obbligatorie, con un'indennità almeno equivalente all'indennità nazionale di malattia
- la Direttiva (UE) 2019/1158 sulla conciliazione vita lavoro.

 Il Rapporto 2023 sull'Indice dell'uguaglianza di genere dell'EIGE evidenzia i risultati dell'indagine svolta nel 2022.



Uguaglianza di Genere e Disuguaglianze Persistenti

- ➔ Adozione delle Direttive UE: un passo importante verso l'uguaglianza di genere
- ➔ Progressi, ma persistono disuguaglianze:
 - Continuano a esserci disuguaglianze nella distribuzione del lavoro domestico e di cura
- ➔ Dati sull'attività di cura:
 - Le donne dedicano più tempo agli impegni domestici rispetto agli uomini
 - Disparità significativa nelle attività quotidiane di cura e lavoro domestico



Progressi e Sfide nell'Uguaglianza di Genere nelle Attività di Cura e domestiche

➔ Progressi in alcuni paesi:

- Svezia, Estonia, Finlandia: hanno fatto significativi progressi verso l'uguaglianza di genere nelle attività di cura e domestiche

➔ Permangono disuguaglianze:

- Repubblica Ceca e Slovacchia: Persistono disuguaglianze, con meno progresso nelle attività domestiche e di cura

➔ Divisione del lavoro familiare:

- Le donne continuano a essere maggiormente coinvolte nelle attività domestiche quotidiane
- Differenze significative tra i 25 e i 49 anni, con un maggiore impegno delle donne in queste attività



Conclusioni sull'Uguaglianza di Genere nell'UE

- ➔ **Indice di uguaglianza 2023: 70,2/100** – Miglioramenti, ma necessità di ulteriori sforzi per consolidare i progressi
- ➔ **Paesi leader:**
 - Svezia, i Paesi Bassi e la Danimarca
- ➔ **Calano:** Finlandia e Francia
- ➔ **Miglioramenti negli ultimi 10 anni :**
 - Malta, Italia e Portogallo



Il protocollo italiano più solido in tema di benessere è rappresentato dal **BES**. A partire dal 2010 l'Istat ha avviato il progetto **BES** per la misurazione del Benessere Equo e Sostenibile e ogni anno pubblica il Rapporto BES, in cui si analizza l'evoluzione recente, l'andamento di più lungo periodo e le disuguaglianze per il set di 152 indicatori, distinti in 12 domini.

Per una parte degli indicatori **BES** è possibile il confronto con la media Ue27, utile per individuare la posizione dell'Italia nel contesto europeo evidenziando così criticità o punti di forza.



Il **BES** rende disponibili gli indicatori declinati per una serie di caratteristiche individuali e di contesto che consentono di misurare le disuguaglianze per soggetti sociali e territorio e monitorarle nel tempo.

Salute; Istruzione e formazione; Lavoro e conciliazione dei tempi di vita; Benessere economico; Relazioni sociali; Politica e istituzioni; Sicurezza; Benessere soggettivo; Paesaggio e patrimonio culturale; Ambiente; Innovazione, ricerca e creatività; Qualità dei servizi.



BES – Soddisfazione per il lavoro svolto/Soddisfazione per il tempo libero 2024

Indicatori per anno, genere e area territoriale

Area territoriale	2019			2020			2021			2022			2023		
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
Nord															
Soddisfazione per il lavoro svolto	48,1	49,7	49,0	50,1	52,2	51,3	50,9	53,8	52,5	50,6	54,5	52,8	51,5	55,9	53,9
Soddisfazione per il tempo libero	69,2	71,6	70,4	70,3	73,3	71,7	55,3	60,3	57,7	65,9	69,6	67,7	68,1	71,7	69,9
Centro															
Soddisfazione per il lavoro svolto	44,9	46,5	45,8	49,8	51,1	50,5	50,4	51,4	51,0	49,8	52,8	51,5	52,6	54,9	53,9
Soddisfazione per il tempo libero	66,6	71,7	69,0	67,6	71,1	69,3	56,3	59,6	57,9	64,6	69,1	66,8	68,1	71,3	69,7
Mezzogiorno															
Soddisfazione per il lavoro svolto	41,8	39,4	40,3	44,8	41,9	43,0	45,4	43,1	44,0	45,1	43,8	44,3	45,7	45,9	45,8
Soddisfazione per il tempo libero	62,1	66,7	64,3	63,8	67,9	65,8	51,8	56,8	54,2	59,6	65,0	62,2	62,5	67,4	64,9
Italia															
Soddisfazione per il lavoro svolto	45,9	46,1	46,0	48,8	49,0	48,9	49,5	50,2	49,9	49,2	51,0	50,2	50,4	52,8	51,7
Soddisfazione per il tempo libero	66,3	69,9	68,0	67,5	71,0	69,2	54,3	59,0	56,6	63,5	67,9	65,7	66,2	70,2	68,2

Fonte: Elaborazione Inapp su Dati Istat (BES) 2024



CONCILIAZIONE E BENESSERE

- ➔ Anche per i giovani, se prima *l'obiettivo era il raggiungimento del contratto a tempo indeterminato che dava la tranquillità necessaria ad acquistare una casa e mettere su famiglia*, oggi questa stabilità non dà le stesse garanzie: la precarietà, gli stipendi bassi e l'aumento dei prezzi rendono difficile per i più giovani realizzare i propri progetti.
- ➔ La percezione è che il tempo non gli appartiene, ma appartiene all'organizzazione lavorativa. Per questo i giovani hanno *iniziato a cercare altro*: "più tempo libero e una migliore qualità della vita". Anche quando non hanno figli da curare, né anziani da assistere, i più giovani cercano una maggiore conciliazione tra ambito privato e professionale per il proprio **benessere**.



CONCILIAZIONE E BENESSERE

- ➔ Queste brevi riflessioni rendono evidente come il tema della conciliazione vita-lavoro sia, al di là delle analisi sociologiche e delle opportunità politiche che hanno spinto a promuovere questo tema, una questione centrale nella vita di ogni singola persona adulta e di tutte le famiglie.
- ➔ Le politiche sul benessere dovrebbero direttamente integrarsi e diventare esplicitamente funzionali con il modello di sviluppo e con il ruolo delle nuove generazioni. In quest'ottica va, coerentemente, ripensato il ruolo del welfare, che deve diventare lo strumento che consente alle persone, a partire dalla fase giovanile, di costruire in modo attivo il proprio percorso di vita, di fare oggi scelte che consentano di produrre e fruire di maggior benessere (individuale e collettivo) domani.



WELFARE AZIENDALE

- ➔ Il crescente ricorso a misure di welfare nei contratti nazionali e aziendali va a colmare le carenze del sistema di politiche pubbliche di assistenza e protezione sociale ma sono anche una risposta a nuovi bisogni espressi dal contesto sociale.
- ➔ A livello aziendale il 58% dei contratti collettivi sottoscritti nel corso del 2023 ha previsto almeno una misura di welfare, con una netta prevalenza delle misure volte a favorire l'equilibrio tra vita privata e lavorativa dei dipendenti.



WELFARE AZIENDALE

La maggior parte delle misure connesse al benessere riguarda:

- *smart working* e misure di flessibilità oraria
- permessi e congedi parentali
- altre misure a favore della genitorialità

Non mancano esperienze innovative che denotano la volontà di garantire un maggiore benessere dei lavoratori attraverso una gestione più flessibile dei tempi di lavoro (permessi per la laurea del figlio, per agevolare la pratica religiosa e le usanze dei molti lavoratori stranieri presenti in azienda).

Il welfare aziendale non è solo uno strumento per accedere ad un vantaggio fiscale, ma è un mezzo per governare efficacemente un'impresa, proteggendo i lavoratori dai rischi e promuovendone il benessere. Ed è ancora più necessario oggi, nel momento in cui assistiamo a fenomeni rilevanti come quello delle dimissioni o del quiet quitting.



Il welfare aziendale è sempre più essenziale in materia di **sostenibilità**. *“Lo si attua per i lavoratori, per offrire soluzioni legate al benessere. Anche per questo gli obiettivi di un piano di welfare dovrebbero essere riconducibili ad alcuni degli **indicatori SDGs** (Sustainable Development Goals) delle Nazioni Unite, ad esempio “Salute e benessere” (3), “Istruzione di qualità” (4), “Uguaglianza di genere” (5), “Lavoro dignitoso e crescita economica” (8), “Ridurre le diseguaglianze” (10), “Città e comunità sostenibili” (11).*



EQUALITY FOR WORK AND LIFE

Equality for Work and Life (EQW&L) progetto finanziato dalla DG Occupazione della Commissione Programma EaSI

Obiettivi del Progetto



Sviluppo di un nuovo modello di intervento per i servizi per l'impiego attraverso la creazione di un *Toolkit* per la Conciliazione



Consapevolezza sul tema della conciliazione alla territorialità del progetto, alla sua efficacia (con specifico riferimento al *Toolkit*), agli aspetti economici dei costi e all'efficienza, quindi alla sua sostenibilità e replicabilità

Nel 2021 il Progetto è stato inserito tra le buone pratiche riportate per l'Italia all'interno del PES Network europeo

Per approfondire: <https://equalityforworkandlife.eu/en/home/>



- ➔ Il **Toolkit per la Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro** è uno strumento pensato per la lettura dei bisogni individuali di conciliazione dei tempi di lavoro e di vita privata (dedicata alla cura dei familiari inclusi minori, anziani e persone con disabilità e alla **cura di sé** (servizi per attività sportive, politiche, di studio e formazione che completino e arricchiscano la sfera privata dell'individuo) e dall'altro lato come compendio informativo sulle soluzioni esistenti o da costruire su misura del bisogno espresso attingendo anche alle risorse disponibili a livello territoriale.



WELFARE MANAGER

- ➔ Il **Welfare Manager** si occupa di progettare, gestire e monitorare i programmi di welfare, sia a livello aziendale che territoriale e trova collocazione nelle aziende interessate a promuovere un'organizzazione del lavoro innovativa, in direzione del benessere organizzativo e quindi della persona.
- ➔ La maggiore diffusione di questa figura e la progressiva rilevanza del ruolo del welfare in azienda ha portato ad un **riconoscimento del Welfare Manager**. La **Regione Lombardia**, ad esempio, lo ha inserito nel 2020 all'interno del Quadro regionale degli standard professionali, lo strumento che inquadra e definisce i profili professionali, le competenze richieste e i percorsi formativi necessari.



WELFARE MANAGER

- ➔ La Prassi UNI/PdR 103:2021 “Welfare aziendale – Requisiti per la progettazione, la realizzazione e valutazione di progetti di welfare aziendale e requisiti di competenza del Welfare Manager” è frutto di un tavolo di lavoro che ha coinvolto esperti provenienti dal mondo delle imprese, della cooperazione, rappresentanti dei consumatori e dell’Università.

- ➔ Secondo la Prassi, il **Welfare Manager** svolge una serie di attività essenziali per la definizione del piano di welfare, come:
 - l’analisi e la classificazione dei bisogni
 - la definizione del piano strategico
 - la progettazione e la realizzazione degli interventi
 - la misurazione dei risultati e il monitoraggio del piano.



DIVERSITY MANAGER

- ➔ Il *Diversity Management* è una filosofia gestionale che promuove l'integrazione e la valorizzazione delle diversità nei luoghi di lavoro, in un'ottica di contrasto e prevenzione delle discriminazioni.
- ➔ Il *Diversity Manager* progetta e attua politiche e procedure che facilitano l'accesso al lavoro delle persone con disabilità e promuove le condizioni migliori per svolgere al meglio il loro lavoro e consentire di esprimere le loro capacità, abilità e per il benessere.



Sebbene siano tante le dimensioni che concorrono ad una reale politica di Conciliazione in questo lavoro abbiamo scelto un affondo sul tema dei servizi educativi nell'ottica di investire nel loro efficientamento perseguendo in modo sistemico l'obiettivo del **benessere organizzativo e della persona.**



SERVIZI EDUCATIVI E DI CURA PER L'INFANZIA

Rapporto tra posti nei servizi per la prima infanzia e popolazione di riferimento per ripartizione geografica- anni educativi 2021/22 e 2022/23

Ripartizione	2021/22			2022/23		
	Posti	Popolazione 0-2 anni	Posti su pop. 0-2	Posti	Popolazione 0-2 anni	Posti su pop. 0-2
Nord	192.353	574.295	33,5%	202.448	561.123	36,1%
Centro	86.055	234.560	36,7%	88.092	227.219	38,8%
Sud	48.508	302.899	16,0%	50.995	295.514	17,3%
Isole	23.391	140.867	16,6%	24.472	137.576	17,8%
Italia	350.307	1.252.620	28,0%	366.007	1.221.431	30,0%

Elaborazione INAPP su fonte ISTAT

- La contrazione costante delle nascite e gli investimenti previsti dal PNRR e dalla legislazione nazionale recente fanno rilevare una **diminuzione della distanza tra posti disponibili e popolazione media di riferimento**. Il numero di frequentanti dei servizi educativi per la prima infanzia resta, però, **decisamente inferiore alla media europea (37,9 % nel 2021)**.

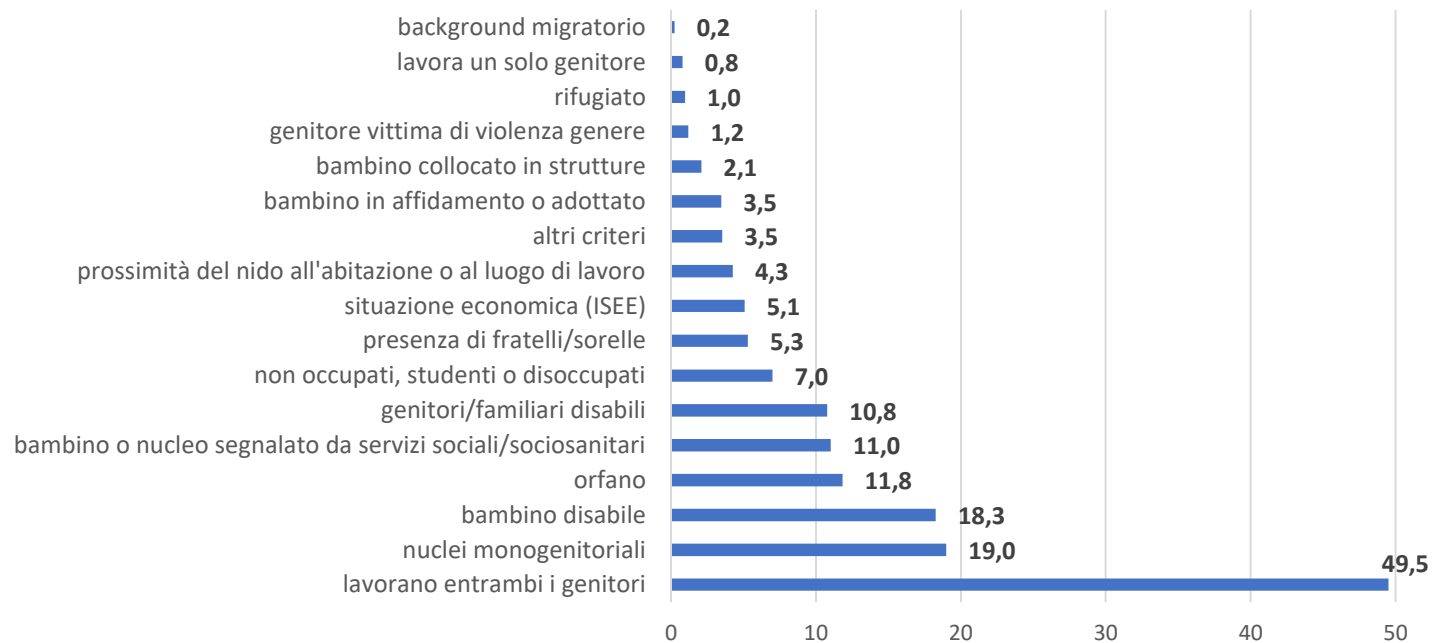
Rilevazione ISTAT l'offerta di nidi e di servizi specifici per la prima infanzia in Italia per l'a.e. 2022/23:

- I LEP nazionale fissato al 33% per il 2027 è in avvicinamento** vista la percentuale dei posti sulla popolazione di riferimento **attestata al 30%**.
- Non è stato ancora raggiunto il target europeo del 33%** di copertura dei posti rispetto ai residenti tra 0-2 anni di età, **fissato al 2010** dal Consiglio d'Europa nel 2002.
- Resta molto lontano l'obiettivo europeo del 45%** di bambini frequentanti servizi educativi **fissato al 2030**.



I SERVIZI EDUCATIVI E DI CURA PER L'INFANZIA

Criteria di priorità che ricevono il punteggio massimo nelle graduatorie comunali di accesso al nido. Anno 2021/22 (valori percentuali)



Fonte Istat – Report Offerta di nidi e servizi per la prima infanzia – anno educativo 2021/22

Sostenere e promuovere il **benessere educativo della persona a partire dall'infanzia** significa perseguire il **benessere sociale** prima ancora di quello individuale. **Servizi di qualità si affiancano a misure di armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro nella promozione del benessere, a partire dai bambini.**

Secondo la rilevazione ISTAT nell'a.e. 2021/22 la **conciliazione tra famiglia e lavoro** è prioritaria per le graduatorie di accesso al nido su tutto il territorio nazionale. **Nel 49,5% dei Comuni del territorio nazionale le famiglie con entrambi i genitori che lavorano ottengono un punteggio elevato nelle graduatorie d'accesso.**

Gli elevati costi dei servizi e gli stringenti criteri di accesso continuano a limitarne l'utilizzo delineando il rischio che i servizi per l'infanzia diventino servizi per "pochi".

Servizi per l'infanzia efficienti e più accessibili e inclusivi garantirebbero il superamento di divari socioeconomici, promuovendo il benessere dei bambini con l'effetto moltiplicatore sul benessere della famiglia e più in generale sull'ambiente del bambino che ne usufruisce.



...IN CONCLUSIONE

La sfida sta dunque nel diventare capaci di “fare sistema” e per fare questo è necessario costruire nuovi ponti, e nuove alleanze tra gli attori in campo: istituzioni, famiglie, imprenditori, associazioni di categoria, sindacati.



...IN CONCLUSIONE

Le politiche sul **Benessere** dovrebbero connettersi con il modello di sviluppo economico, sociale e culturale e con il ruolo delle nuove generazioni.

Governare in base al **Benessere**, se adottato seriamente come approccio, potrebbe diventare un modo davvero potente di orientare azioni concrete capaci di migliorare la vita delle persone.





GRAZIE PER L'ATTENZIONE



www.inapp.gov.it