**TEMPI Dì VITA E Dì LAVORO NELL’EUROPA E NELL’ITALIA DI OGGI.**

**Sintesi della discussione di mercoledì 19 marzo 2014**

**Chiara Saraceno, Livia Turco ,Alfonsina Rinaldi, Vanda Giuliano, Lea Battistoni, Nadia Caselgrandi, Maria Luisa Mirabile,Roberta Mori,Costanza Fanelli.**

Il tema del nostro convegno non sono solo le politiche di conciliazione ma i tempi di vita e di lavoro. La risorsa tempo nella società di oggi. Dobbiamo misurarci con le profonde novità intervenute nei sistemi temporali ed aggiornare la nostra elaborazione teorica e non solo le politiche.

**Cosa significa oggi promuovere le politiche dei tempi di vita?**

Si dice che stiamo diventando una società permanentemente attiva. Ma che cosa significa veramente: che prima non eravamo attivi? In realtà siamo di fronte a due fenomeni distinti e con conseguenze non univoche: da un lato il lavoro remunerato sembra riempire tutto lo spazio delle attività riconosciute come tali, a scapito del tempo (anche se non della necessità) del lavoro non remunerato, delle relazioni, del tempo per sé.; dall’altro lato, la possibilità (e il desiderio) di essere permanentemente connessi annulla le distinzioni spazio/temporali: tra casa e lavoro, tra lavoro remunerato e non remunerato, lavoro e tempo libero, ma anche tra qui e là.

Per quanto riguarda la centralità del tempo di lavoro remunerato, la sua dilatazione e rottura dei confini ha diverse che riguardano anche gruppi sociali diversi. Nelle professioni e posizioni alte, la richiesta di una disponibilità illimitata sembra diventata una parte normale del profilo professionale e delle caratteristiche necessarie per fare carriera. Ai livelli più bassi, a scarsità della domanda di lavoro e la percezione di vulnerabilità nel mantenere una occupazione fa sì che molte persone, pur di lavorare, siano disponibili a ritmi di vita anche faticosi. Il lavoro notturno, il sabato, la domenica, non è più appannaggio di poche professioni (trasporti, ospedali…), ma stanno diventando la prassi in molti settori, a partire dal commercio, facendo emergere anche conflitti inediti tra categorie di lavoratori quando si fronteggiano rispettivamente come cittadini/consumatori e lavoratori. . Infine, la disoccupazione, la precarietà dei contratti, insieme dilata le attese e chiude gli orizzonti.

Crescono nuove diseguaglianze in relazione all’uso del tempo ,in particolare al tempo di lavoro, mentre rimangono le “vecchie” disuguaglianze (di genere, ma anche di classe sociale) nella distribuzione del lavoro non remunerato.

Per quanto riguarda le possibilità, ma anche i vincoli, offerti dall’essere sempre connessi, accanto al venire meno dei confini tra spazi/tempi di vita, non va sottovalutata la possibilità di risparmiare tempo (ad esempio di viaggio), oltre che di poter mantenere relazioni “faccia a faccia” a distanza anche a livello quotidiano.

A fronte di questi cambiamenti, aumentano sia le esigenze di mantenere confini e distinzioni, sia , all’opposto, di ridurli, attraversarli, ridefinirli. Anche se i tempi sociali continuano ad essere in larga misura standardizzati, aumenta anche il desiderio, e in diversi casi anche le capacità di riorganizzazioni personalizzate dei tempi/spazi di vita. Se si lavora anche da casa, si possono anche brigare pratiche burocratiche, fare sport, portare e ritirare le cose dal tintore mentre si è sul lavoro (cfr il “maggiordomo aziendale”), fare formazione, gestire il tempo libero dei figli (cfr. scuole estive) e cos’ via. In questa prospettiva, il welfare aziendale non è (può non essere solo) solo l’offerta di servizi tradizionali, ma anche una strumentazione più o meno complessa di flessibilizzazione dei tempi/spazi e una redistribuzione delle attività.

**LE POLITICHE Dì CONCILIAZIONE VITA LAVORATIVA E VITA FAMIGLIARE**

La legge 53/2000 ed il Testo unico sulla maternità

Bisogna sollecitare un monitoraggio per valutare i suoi effetti. E’sconcertante che dopo 14 anni della sua entrata in vigore questo non sia stato fatto. E’ una legge poco monitorata e poco applicata,è stata tenuta nascosta,non ci sono state,se non all’inizio,campagne di informazione. Questo ne ha pregiudicato la possibilità di utilizzo da parte di tante persone. Bisogna valutare tutte le opportunità contenute nella legge 53/2000 che non è solo una legge sui congedi parentali e la maternità ma è una legge multidimensionale in cui insieme al tempo di lavoro,della cura ci sono i tempi della formazione e la riorganizzazione dei tempi delle città. I dati ultimi che ho ricavato dall’INPS parlano di un significativo incremento dell’uso del congedo da parte dei padri, dell’uso del congedo parentale da parte di lavoratrici autonome e libere professioniste,dell’uso del congedo per formazione. Si registra invece uno stallo per quanto attiene i progetti di riorganizzazione dei tempi delle città.

Occorre tenere conto anche del fatto che molti giovani, uomini e donne, avendo contratti di lavoro a tempo, non possono fruire di principio o di fatto dei congedi parentali. Se viene confermato il decreto sul lavoro temporaneo a-causale, c’è pure il rischio che molte donne non riescano neppure a fruire del congedo di maternità.

Non vi sono solo problemi di mancata applicazione. La legge 53 è stata pensata in un periodo in cui il tempo di lavoro era continuativo e stabile. La legge dimostra una inadeguatezza rispetto alle nuove tipologie contrattuali. Va inoltre pensata la conciliazione nella seconda fase della vita lavorativa con l’invecchiamento dei genitori da un alto e l’innalzamento della età pensionabile delle donne dall’altro.

Vanno conosciute e valorizzate le buone pratiche di conciliazione. Il mondo della cooperazione vanta successi importanti che vanno conosciuti e valorizzati.

Bisogna raccordare le politiche di conciliazione con le novità intervenute nelle politiche di welfare.

Welfare aziendale;la rete integrata dei servizi;le nuove tecnologie,la negoziazione territoriale.

**Welfare aziendale.**

**Il welfare aziendale puo’ configurarsi come un contributo specifico per affrontare la crisi economica e sociale?**

Le esperienze del welfare aziendale- ancora scarsamente monitorate studiate e valutate- si stanno estendendo a diversa intensità e qualità e coinvolgono le aziende e le imprese più innovative che hanno retto e reggono nella competizione sul mercato internazionale.

 In Emilia Romagna il welfare aziendale è promosso da un terzo delle aziende e comprende multinazionali,medie imprese ed imprese cooperative, ed anche piccole imprese organizzate in rete per realizzare questi interventi. I dipendenti di queste aziende sono a prevalenza maschile. Si offrono pacchetti di prestazioni differenziati che vanno dai servizi per l’infanzia e gli anziani,ai servizi sanitari integrativi, a interventi dedicati alla cura,allo sport, e il tempo libero.

Le aziende investono sulle politiche di welfare: per fare fronte alle carenze del pubblico,perché hanno vantaggi fiscali e,soprattutto,perché queste politiche producono una “superiore posizione di impegno” dei lavoratori, un aumento della loro efficienza comportamentale e quindi una superiore produttività del lavoro.

I lavoratori e le lavoratrici apprezzano le politiche del welfare aziendale perché allentano lo stress derivante dalla crisi, integrano i salari, affrontano carenze dei servizi pubblici e offrono opportunità per nuovi stili di vita.

Le esperienze di welfare aziendale ci testimoniano che una via di alta competitività e’ possibile giacchè ci mostrano imprese innovative che investono sulle risorse umane per ottenere una qualità più alta dei prodotti,dei processi e degli impianti produttivi.

Bisogna collegare le politiche di conciliazione allo sforzo di innovazione e competitività delle aziende. Costruire alleanze con interlocutori aziendali che puntano sulla innovazione.

Il sistema dei servizi sociali a regia pubblica può e deve impegnarsi per la sostenibilità e appropriatezza degli interventi. Tutte le possibili connessioni con le esperienze di welfare aziendale a sostegno di una strategia di welfare integrato,sono una risorsa importante per attuare,seppure gradualmente,la realizzazione dei livelli essenziali dei servizi per tutti i cittadini.

Ed è in questo quadro che i piani regolatori dei tempi e degli orari delle città,acquisiscono nuova importanza e significato perché possono costruire con il concorso delle aziende,degli attori sociali ed istituzionali soluzioni integrate e sinergiche.

Occorre però tenere conto del fatto che i lavoratori a tempo, i co.co.pro., le partite IVA “forzate” – tutti rapporti di lavoro in cui c’è una forte concentrazione di giovani e all’interno di questi di donne - sono esclusi dalle politiche di welfare aziendale, anche nelle aziende per cui lavorano. Ed anche del fatto che molte micro-aziende,in cui si concentra gran parte dei lavoratori e soprattutto delle lavoratrici, in Italia, non possono permettersi/non hanno la scala per welfare aziendale. Dovrebbero associarsi, ma lo fanno? E che ruolo giocano gli enti bilaterali?

**Proposte per rilanciare ed innovare le politiche di conciliazione.**

Il convegno dovrà individuare le proposte da avanzare al governo,alle parti sociali,alle Regioni ed enti locali per innovare sul piano legislativo e su quello della applicazione della normativa vigente(Es.art.9) le politiche di conciliazione e,in primo,dare ad esse il giusto rilievo nell’agenda di tutti gli attori istituzionali,economici e sociali. Un buon esempio è rappresentato dalla legge regionale dell’Emilia Romagna sulle politiche di genere in via di presentazione e discussione.

**SCHEMA Dì CONVEGNO**

Relazione di scenario sui cambiamenti dei sistemi temporali.

Le innovazioni del welfare: welfare aziendale,rete integrata dei servizi;nuove tecnologie.

La legge 53/2000,la sua applicazione,il Testo Unico sulla maternità,leggen151/2001, e le necessarie innovazioni.

Le proposte per una nuova stagione delle politiche di conciliazione.

A cura di Livia Turco