

L'IMPEGNO DEL SINDACATO

Conciliare famiglia e lavoro è possibile

Confermata l'attività che la categoria dei consulenti del lavoro svolge sui territori con la divulgazione dei principi etici contenuti nella Carta delle P.O., a cui l'Ancl ha aderito dallo scorso anno. Il protocollo d'intesa sottoscritto nel giugno del 2010 ha visto la costituzione di un tavolo tecnico composto dai presidenti dell'Ordine, dell'Ancl e dalla consigliera nazionale di parità per la pratica attivazione di tutte le iniziative in esso contenute in materia di pari opportunità.

La conciliazione dei tempi di vita e lavoro, è stato uno dei temi principali della tavola rotonda. Lo strumento del part-time, fondamentale nella flessibilizzazione degli orari di lavoro, riscontra delle resistenze applicative da parte delle aziende. Paola Diana Onder ha evidenziato che ciò trova particolare difficoltà nelle piccole e medie imprese dove la professionalità della lavoratrice è nella realtà più variegata e complessa rispetto a un'azienda di grandi dimensioni. In una unica risorsa vengono riassunte molteplici mansioni, ne consegue che la sua sostituzione crea invariabilmente dei vuoti in diversi ambiti del flusso lavorativo.

Inoltre, è nelle piccole e medie aziende che si riscontra il maggior tasso di abbandono del mondo del lavoro a causa della maternità o della necessità di assistenza a persone disabili o non autosufficienti appartenenti al nucleo familiare, le principali ragioni riscontrabili sono

date dalla mancanza di servizi sociali (asili nido) o di parenti di supporto.

In queste realtà imprenditoriali è più difficile adottare azioni positive e buone pratiche che aiutino la lavoratrice, ma anche il lavoratore, a conciliare i tempi di vita e lavoro, poiché ciò si scontra con una cultura imprenditoriale non ancora pronta a strutturare un'organizzazione del lavoro integrata con le esigenze di cura della famiglia. In ciò lo stanziamento di 15 milioni di euro che il Dipartimento delle politiche per la famiglia ha messo a disposizione delle aziende per il finanziamento di progetti indicati dall'art. 9 legge 53/2000, può soccorrere aiutando le imprese a gestire queste situazioni e a creare una nuova cultura del «fare impresa». La figura del consulente del lavoro è centrale in questo, perché è proprio il consulente del lavoro vicino a queste aziende che può suggerire l'adozione di strumenti che aiutino a mantenere la risorsa umana nel circuito lavorativo.

È sempre nella piccola azienda che si riscontra un altro dato importante nell'abbandono del posto di lavoro per cause inerenti alla maternità e cura della famiglia: la minore anzianità di servizio. Finanziamento quindi di progetti mirati a flessibilizzare l'orario di lavoro in entrata e uscita, part-time reversibile, telelavoro, orario concentrato, e ancora progetti per la riqualificazione e il reinserimento di coloro che si sono assentati dal posto di lavoro per congedo di ma-

ternità, paternità o parentale ed infine progetti per la sostituzione o collaborazione parziale del titolare d'impresa, di lavoro autonomo e professionale.

Lo stanziamento massimo per ogni progetto è di 500 mila euro per una durata non superiore a 24 mesi, da inoltrare entro il 13 luglio o 28 ottobre di quest'anno. I dettagli tecnici per la predisposizione, documentazione da allegare e presentazione della domanda di contributo sono contenuti nell'avviso di finanziamento pubblicato il 20 maggio 2011, se ne può prendere visione anche sul sito del Dipartimento per le politiche della famiglia.

Il novellato art. 9 della legge 53/2000 vede ampliarsi la platea dei soggetti finanziabili, ne è un esempio l'inserimento degli iscritti agli albi professionali, dei destinatari, si citano solamente i collaboratori a progetto, se e qualora il progetto sia strettamente collegato ai contenuti della domanda di contributo presentata, e infine importante è il riconoscimento del ruolo sindacale che viene individuato dal legislatore: i progetti finanziabili per essere accolti devono essere obbligatoriamente accompagnati da un «accordo contrattuale» stipulato con le oo.ss. firmatarie del contratto di lavoro applicato dall'azienda ai vari livelli, aziendali e/o territoriali, dagli enti bilaterali, ma è valido anche l'accordo stipulato solo fra datore di lavoro e dipendenti nelle aziende al di sotto dei 15 lavoratori.

