Organizzazione del lavoro e conciliazione. L'esperienza della Regione Emilia-Romagna

A cura della Direzione centrale Organizzazione, Personale, Sistemi informativi e Telematica

Sommario
1. *La conciliazione dei tempi di cura e di lavoro nella Regione Emilia-Romagna.* – **2.** *Organizzazione del lavoro, flessibilità e conciliazione.* – **3.** *La Tipologia oraria agevolata ed il part-time all'83,33%.*

1. *La conciliazione dei tempi di cura e di lavoro nella Regione Emilia-Romagna*

La Regione Emilia-Romagna si è sempre caratterizzata per una particolare attenzione alle tematiche inerenti le pari opportunità, soprattutto legate al genere. L'obiettivo che le politiche e le azioni hanno perseguito nel corso degli anni è stato orientato alla creazione di un sistema di sviluppo armonioso ed equilibrato, che ha puntato al rafforzamento della coesione sociale, all'accrescimento della qualità e dell'efficienza del sistema territoriale, la qualificazione e la valorizzazione delle risorse sociali ed ambientali e, non di meno, a migliorare complessivamente la qualità della vita delle persone in una società sempre più solidale.

In particolare, contestualmente al consolidamento e potenziamento delle azioni conseguenti alle linee di indirizzo già oggetto della contrattazione decentrata integrativa 2003-2005, sono state effettuate scelte significative in merito alla conciliazione dei tempi di cura e di lavoro, garantendo condizioni di equità di trattamento e di opportunità ai propri collaboratori. Di fatto l'offerta di tutela e sostegno per far fronte alle problematiche familiari del personale è attuata attraverso la promozione

di modalità organizzative che al contempo tengono conto delle differenze di genere, valorizzano le risorse umane nelle proprie specificità ed esigenze peculiari, mirano al mantenimento di un sistema complessivo e organizzativo efficace.

2. *Organizzazione del lavoro, flessibilità e conciliazione*

Le scelte, sostenute attraverso intese tra amministrazione, rappresentanze sindacali e con il contributo e il supporto attivo del Comitato aziendale Pari opportunità, hanno teso a consentire, in particolare alle dipendenti donne, la continuità di presenza al lavoro anche quando i carichi familiari e le condizioni di necessità, dettate in particolare dai figli piccoli o piccolissimi, lo avrebbero impedito.

Sono state potenziate le iniziative tese alla conciliazione delle esigenze dell'organizzazione e delle persone che vi lavorano, mettendo a disposizione ed incentivando ulteriori forme di flessibilità di articolazione della prestazione lavorativa in grado di conciliare tempi di vita e di lavoro e di misurarsi con i momenti di vita delle persone. Tutto ciò avendo a riferimento in primo luogo la legge 8 marzo 2000, n. 53, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", che promuove un equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione.

Le iniziative, inserite anche nell'ambito del Ccdi, si sono concretizzate in un piano integrato di azioni positive quali:

Assistenza a familiari portatori di handicap grave per la quale si riconosce ai lavoratori portatori di handicap grave ed ai lavoratori parenti di portatori di handicap grave, il diritto, secondo la normativa vigente, di assentarsi dal lavoro al fine di favorire la loro assistenza ed integrazione.

Sostegno alle *attività di cura di familiari* supportate dall'*orario di lavoro flessibile* che risponde già, in molti casi, ad esigenze di servizio contemperandole con le esigenze familiari

dei dipendenti (flessibilità oraria giornaliera e mensile), e attraverso un'applicazione delle norme in materia di gestione del personale particolarmente attenta a coniugare le esigenze di efficienza e produttività dell'Amministrazione con le esigenze dei dipendenti (pendolarità, necessità di cura dei familiari, conciliazione dell'orario di lavoro con l'orario dei servizi sociali ed educativi).

Oltre a tali iniziative già consolidate all'interno della nostra Regione sono da sottolineare le azioni programmate in fase di attuazione e priorità d'intervento 2008-2010 quali:

– la creazione di un *nido d'infanzia pubblico interaziendale* fruito dai figli di dipendenti della Regione Emilia-Romagna, territorio e dalle aziende del polo territoriale interessato;

– le azioni dedicate al personale che rientra dopo lunghe assenze per motivi di cura, malattia o maternità finalizzate al mantenimento della professionalità e della motivazione per evitare emarginazione e lateralizzazione.

3. *La Tipologia oraria agevolata ed il part-time all'83,33%*

Inoltre, al fine di soddisfare al meglio le flessibilità di orario coniugandole sempre con le esigenze organizzative e di servizio, si sono introdotte la Tipologia oraria agevolata (TOA) e la tipologia di part-time all'83,33%, previsti dal protocollo d'intesa riguardante "Azioni positive per la conciliazione dei tempi di lavoro e di cura nella Regione Emilia-Romagna", firmato il 28 luglio 2003 dall'amministrazione regionale e le organizzazioni sindacali.

Possono usufruire della Tipologia oraria agevolata i dipendenti familiari di portatori di handicap grave accertato ai sensi della legge n. 104/1992, dipendenti portatori di handicap grave accertato ai sensi della legge n. 104/1992 e genitori di figli di età inferiore a 8 anni; inoltre genitori adottivi o affidatari di minori di età compresa tra i 6 e i 12 anni, entro tre anni dall'ingresso effettivo in famiglia del minore.

La caratteristica di tale tipologia oraria è nel riconoscere a chi ne usufruisce una flessibilità negativa aggiuntiva di 264 ore su base annua alle quali vanno aggiunte le ulteriori 30 ore di flessibilità negativa normalmente riconosciute. Il dipendente che fruisce della TOA ha quindi la possibilità di ricorrere ad una flessibilità negativa annuale complessiva pari a 294 ore.

La fascia obbligatoria giornaliera dei dipendenti che fruiscono della TOA è di 3 ore e 30 minuti. Tale fascia obbligatoria, nell'ambito dell'orario normale, è collocata dalle ore 9,30 alle ore 13,00 e inoltre i dipendenti non hanno l'obbligo di effettuare i rientri pomeridiani nel corso del mese.

Il periodo minimo di fruizione è di 3 mesi continuativi e il periodo massimo è di 12 mesi continuativi. Il dipendente ammesso alla TOA per un periodo inferiore a 12 mesi può richiederne la proroga fino al raggiungimento dei 12 mesi. Superato il periodo di 12 mesi continuativi, ulteriori concessioni della TOA sono consentite a condizione che il debito orario, conseguente alla flessibilità negativa aggiuntiva, precedentemente accumulato, sia stato interamente recuperato.

Al termine del periodo di fruizione della TOA il collaboratore deve recuperare il saldo negativo, effettuando prestazioni lavorative aggiuntive fino a concorrenza del debito orario accumulato, entro un arco temporale massimo di 24 mesi, proporzionato nella misura dei mesi di fruizione.

Al fine di contenere il debito orario, eccezionalmente, il collaboratore può imputare, a compensazione dello stesso, fino ad un massimo di 18 giorni di ferie e le 4 giornate riconosciute per le ex festività soppresse.

Le prestazioni aggiuntive finalizzate al recupero del debito orario possono essere effettuate anche in regime di lavoro a tempo parziale: pertanto il dipendente, che dopo la fruizione della TOA entri in regime di lavoro a tempo parziale, può portare a compensazione del debito orario le eventuali prestazioni aggiuntive effettuate secondo i criteri e le modalità previste normalmente per i lavoratori a tempo parziale.