

Welfare e misure di conciliazione vita-lavoro per la salute del lavoratore: una strategia vincente

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) ha pubblicato lo scorso anno il rapporto *The Maternity and paternity at work: law and practice across the world*, in cui vengono analizzati i sistemi di tutela della maternità e paternità nonché le misure di conciliazione vita-lavoro adottati nei Paesi membri. Un report che diventa lo spunto per analizzare un tema di cui si parla troppo poco, benché rappresenti una condizione essenziale per consentire il mantenimento della salute intesa come *"stato di benessere fisico, mentale e sociale non consistente in un'assenza di malattia o infermità"* (ai sensi dell'articolo 2, lett. o) del Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81).

Il rapporto in questione si focalizza sul fatto che i forti mutamenti degli ultimi anni nel mondo del lavoro richiedono l'adozione di misure da parte dei singoli Stati in grado di consentire al lavoratore, uomo o donna, di occuparsi della famiglia senza pregiudicare la sua posizione lavorativa. Per ciò che concerne l'ambito della salute e sicurezza, nel documento si sottolinea come le norme che permettono di gestire più flessibilmente i congedi tra genitori possono contribuire indirettamente a ridurre la presenza di eventi stressogeni: sia per le lavoratrici-madri, che lamentano gli effetti sul loro stato di salute conseguente al doppio turno di lavoro, prima quello professionale poi quello familiare; sia per i lavoratori-padri, che avvertono come frustrante e ansiogeno il non potersi dedicare abbastanza ai propri figli.

D'altronde, lo stress legato all'attività lavorativa è una delle sfide principali con cui gli Stati devono confrontarsi nel campo della salute e della sicurezza: infatti, i conflitti tra lavoro e vita privata provocati da orari di lavoro lunghi e rigidi sono tra i primi fattori di *work related stress*. Quando i lavoratori ritengono di non poter soddisfare contemporaneamente le esigenze derivanti dal lavoro e dalla vita personale, il relativo *stress* che ne deriva provoca una serie di problemi che possono portare, nei casi più gravi, anche alla malattia. Pertanto, considerare il problema del *work related stress* anche dal punto di vista del *work life balance* può essere decisivo per il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, con conseguenti benefici economici e sociali per le aziende, i lavoratori e la società nel suo insieme.

Ulteriormente, dall'analisi emerge che i Paesi con una copertura di servizi più bassa, una minore disponibilità dei padri a prendere congedi parentali e a condividere il lavoro di cura della famiglia sono anche quelli con i tassi di occupazione femminile più bassi e con un tasso di natalità inferiore. Di contro, la condivisione delle responsabilità familiari tra uomini e donne è maggiore a fronte di una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nei Paesi con un contesto sociale, culturale e lavorativo che offre maggiori garanzie anche da un punto di vista retributivo e previdenziale.

Welfare e misure di conciliazione vita-lavoro per la salute del lavoratore: una strategia vincente

Ancora, dal quadro tracciato dall'ILO, affiora che anche il sistema di *welfare* incide sulle differenti strategie di conciliazione che possono attuarsi. Se da un lato, infatti, la presenza di servizi agevola l'obiettivo della conciliazione, d'altro canto le difficoltà fiscali del *welfare state* e gli alti costi del settore privato rendono problematica quell'espansione dei servizi che sarebbe effettivamente necessaria per consentire un buon equilibrio tra impegni familiari e lavorativi.

In definitiva, ciò che emerge dal rapporto, così come dal contesto italiano, è la necessità di promuovere un percorso di mutamento culturale a sostegno dell'ottica di condivisione delle responsabilità familiari tra uomini e donne. L'Italia, attraverso la rivisitazione della normativa di riferimento ha un'importante opportunità per recepire le misure di conciliazione vita-lavoro annunciate, affrontando tali aspetti nei decreti futuri del Jobs Act e magari facendo tesoro anche delle *policies* esaminate nel Report ILO.

Elena Busiol

Dottoressa in Giurisprudenza, Università degli Studi di Trieste

@elena_busiol

Pdf 