



STUDI
E RICERCHE
SULLA FAMIGLIA



UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore

Il benessere familiare oltre l'individualizzazione: prospettive organizzative alla luce del Family Impact Lens

Maria Letizia Bosoni, Sara Mazzucchelli, Luca Pesenti

1. Il concetto di benessere: oltre una visione individuale e organizzativa
2. Analisi della normativa su congedi e welfare aziendale: è presente una visione *think family*?
3. TO DO / La check list per misurare l'impatto familiare prodotto dalle organizzazioni



UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore

Il concetto di benessere: oltre una visione individuale e organizzativa

Il benessere organizzativo



Un problema definitorio

«Insieme dei nuclei culturali, dei processi e delle pratiche organizzative che animano la dinamica della convivenza nei contesti di lavoro promuovendo, mantenendo e migliorando la qualità della vita e il grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità di lavoratori»

(Avallone 2003).

Il benessere **risiede** nella
qualità della relazione esistente
tra:

- le persone e il contesto di lavoro
- le persone tra loro
- le persone e i propri ambiti di vita





UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore

**Analisi della normativa
su congedi e welfare aziendale:
è presente una visione *think
family*?**

La legislazione italiana sui congedi



legge n. 1204 del 1971 - Protezione delle madri lavoratrici

legge n. 903 del 1977 - Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro

Legge n. 53 dell'8 marzo 2000 - Disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, diritto alla cura e coordinamento dei tempi nelle città

Legge n. 151 del 26 marzo 2001 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge n. 53/2000. 15 della legge n. 53/2000

Decreto legge n. 115/2003 - Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, recante il Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 53/2000. 15 della legge n. 53/2000

legge n. 296/2006 - Legge finanziaria per il 2007

legge n. 244/2007 - legge finanziaria per il 2008

Decreto legge n. 221/2012

la "Riforma Fornero" (Legge n. 92/2012)



Il Jobs Act (Law n.183/2014)

Questa legge ha introdotto:

- ✓ l'estensione della durata e delle modalità di fruizione del congedo parentale retribuito
- ✓ un "congedo parentale obbligatorio" di 10 mesi, riservato al padre e alla madre in egual misura
- ✓ un congedo di paternità
- ✓ un congedo di cura per i lavoratori che assistono familiari non autosufficienti
- ✓ misure per incoraggiare la creazione di nuove strutture di assistenza all'infanzia, come gli asili nido.
- ✓ la regolamentazione del "lavoro agile"
- ✓ la promozione della flessibilità del lavoro a tempo parziale, consentendo ai lavoratori di concordare orari di lavoro ridotti per le responsabilità di cura e familiari.



La legislazione italiana sui congedi

Legge di bilancio 2016 (Legge n. 208/2015)

Legge di bilancio 2017 (Legge n. 232/2016)

Legge di bilancio 2018 (Legge n. 205/2017)

Legge di bilancio 2020 (Legge n. 160/2019)

Legge di bilancio 2021 (Legge n. 178/2020)

Il Decreto Legislativo n. 105 del 30 giugno 2022

Legge di bilancio 2023 (Legge n. 197 del 29 dicembre 2022)

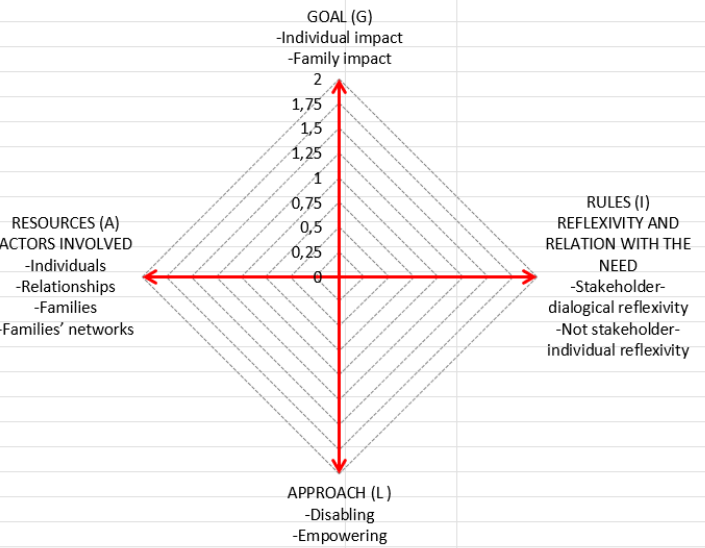




The **FAMILY IMPACT** lens[®]

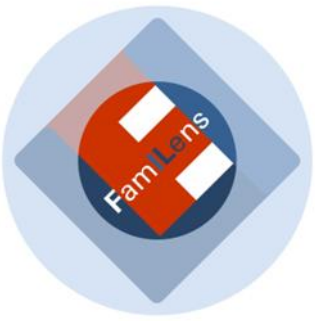


- 1) Family responsibility
- 2) Family stability
- 3) Family relationships
- 4) Diversity of families
- 5) Involvement of families

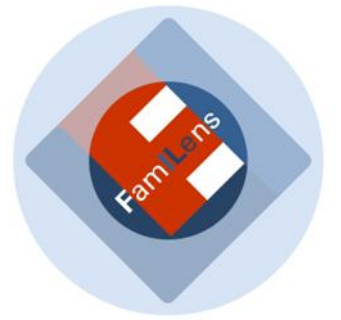


Analisi delle politiche

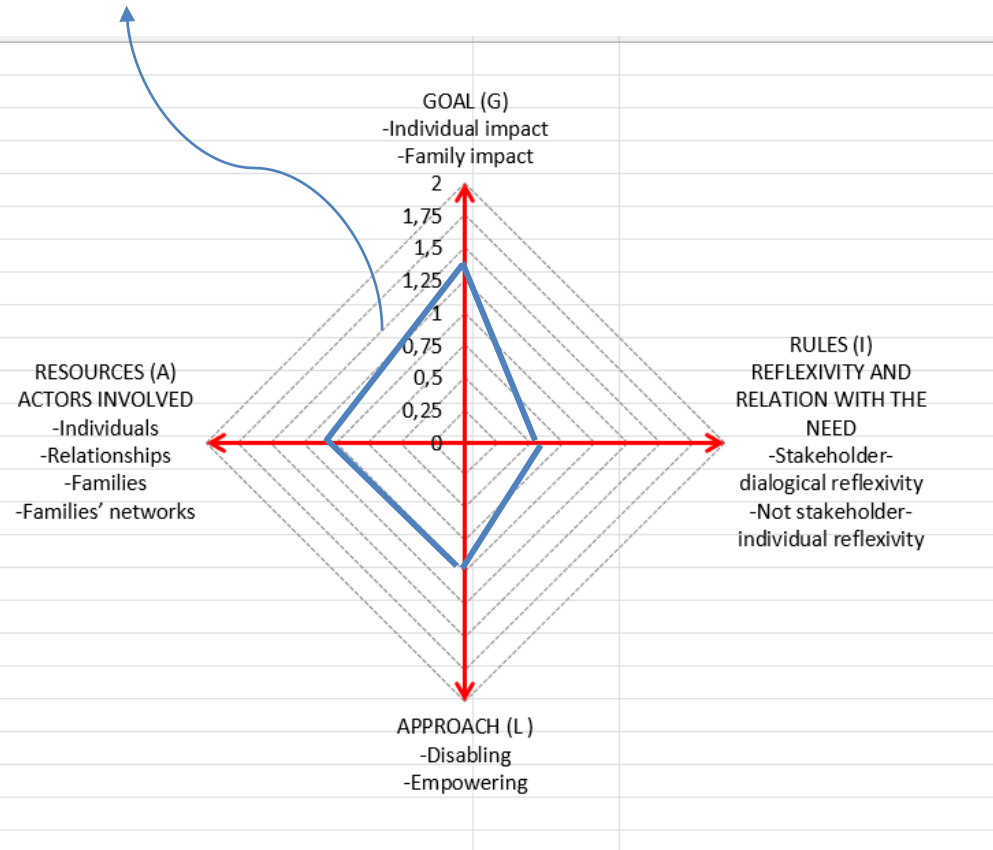
- ✓ Dal punto di vista strutturale (risorse, norme, relazioni)
- ✓ culturale (obiettivi, cultura del diritto)



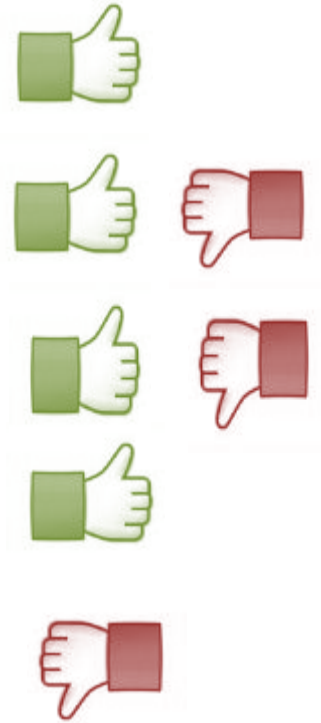
The **FAMILY IMPACT** lens[®]



Il livello di *familiness* delle policies



- 1) **Family responsibility**
- 2) **Family stability**
- 3) **Family relationships**
- 4) **Diversity of families**
- 5) **Involvement of families**



Il welfare aziendale



caps lock

Welfare

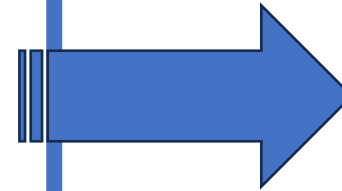
Insieme di dispositivi in denaro e servizi forniti ai lavoratori dalle aziende private e dallo Stato (nella sua veste di datore di lavoro), in conseguenza del rapporto di lavoro che intercorre fra i primi e i secondi, con l'obiettivo di accrescere il benessere personale dei lavoratori e dei loro nuclei familiari.

Per welfare aziendale si intende quindi quell'insieme di servizi e dispositivi in denaro progettati per accrescere il benessere personale, lavorativo e familiare dei lavoratori che, se erogati in risposta a bisogni reali dei lavoratori, riescono ad incidere sul benessere organizzativo dell'impresa

(Prassi di Riferimento UNI 58/2019).

La normativa

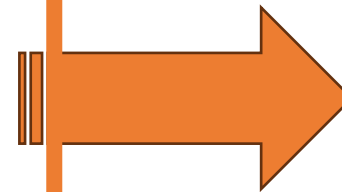
- L. 28 dicembre 2015 n. 208 (Legge di Stabilità 2016),
- L. 11 dicembre 2016 n. 232 (Legge di Bilancio 2017)
- L. 27 dicembre 2017 n. 205 (Legge di Bilancio 2018)



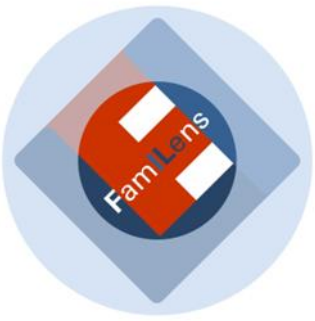
Modifiche a:

- TUIR (art. 51): ampliamento delle fattispecie
- Disciplina del PdR

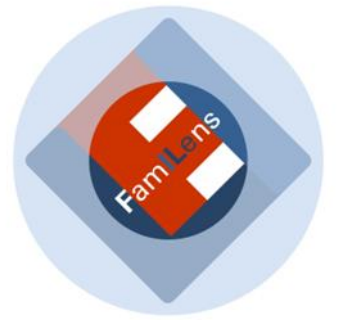
- ✓ Decreto Agosto 2020
- ✓ DL 114/2022 (Milleproroghe)
- ✓ DL 48/2023 (Decreto Lavoro)
- ✓ L. 30 dicembre 2023 n. 213 (Legge di Bilancio 2024)



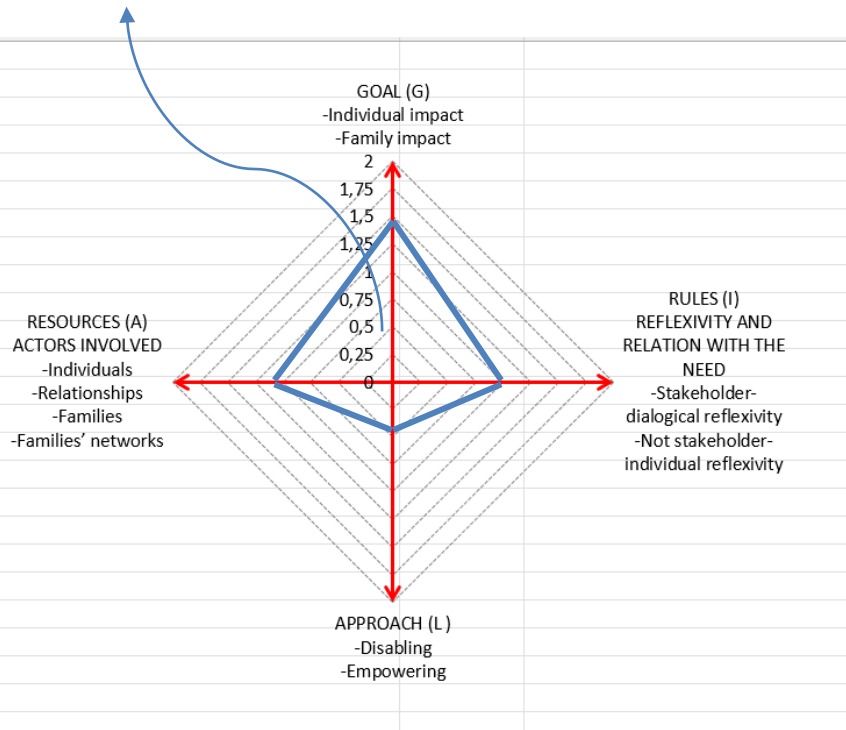
Reiterazione
dell'ampliamento della
cifra per *fringe benefit*



The **FAMILY IMPACT** lens[®]



Il livello di *familiness* delle policies



1) Family responsibility



2) Family stability



3) Family relationships



4) Diversity of families



5) Involvement of families



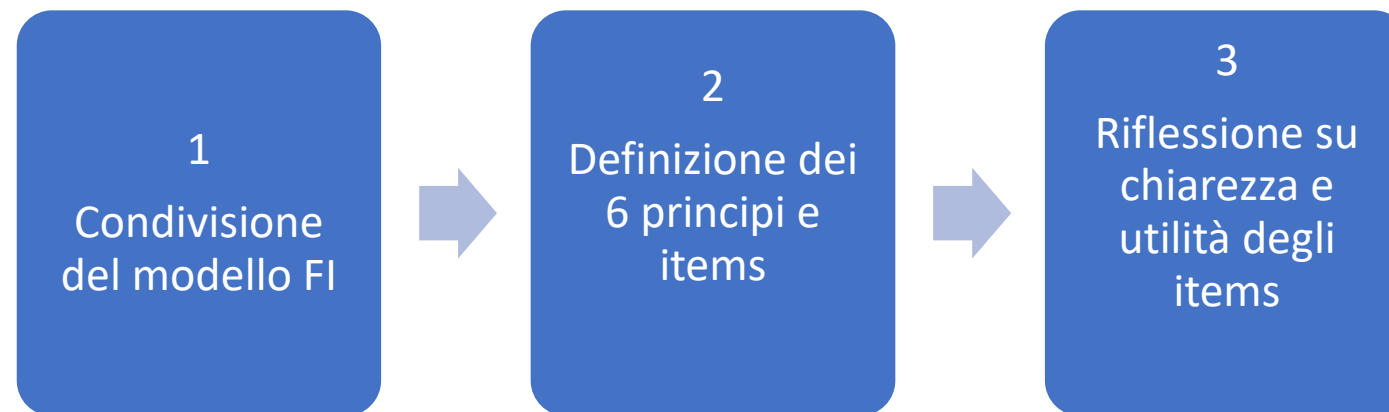


UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore

La check list per misurare l'impatto familiare prodotto dalle organizzazioni

Obiettivo e Metodo di lavoro

- ✓ Sviluppare uno strumento, a partire dai principi del FI, per cogliere e valutare quanto si fa in azienda rispetto al benessere della persona e dalla sua rete familiare.
- ✓ Il tipo di riflessione proposta spinge ad allargare lo sguardo vedendo l'impatto del singolo intervento non solo sul lavoratore, ma sulle sue relazioni e sulla sua intera vita.
- ✓ **3 incontri** online tra esperti che afferiscono al mondo accademico (sociologi, pedagogisti e esperti di organizzazione) e della consulenza aziendale.



- ✓ La check list è costituita da **33 item (circa 5 o 6 per Principio)**, che traducono operativamente i 6 principi. Chi risponde è chiamato ad esprimersi su quanto pensa che la sua impresa promuova quello specifico aspetto.



UNIVERSITÀ
CATTOLICA
del Sacro Cuore

Conclusioni

- ✓ Politiche sui congedi:
 - ✓ Accresciuta attenzione per condizioni di difficoltà
 - ✓ Tendenza alla parità di genere
 - ✓ Qualche spinta verso la prospettiva familiare
 - ✓ Non chiara la cultura della cura
 - ✓ Mancano dati aggiornati

- ✓ Politiche sul welfare aziendale:
 - ✓ Basata sulla fiscalità, dunque individuale per definizione
 - ✓ Allargamento delle fattispecie copre potenzialmente l'intero spettro di esigenze, anche familiari
 - ✓ Mancanza di un punto di vista familiare
 - ✓ Spinta all'individualizzazione con i fringe benefit

- ✓ Sperimentazione in corso: verso una «Check list» per le aziende

- ✓ Sperimentazione: verso una «Check list» per le aziende
 - ✓ Nelle organizzazioni manca il «Think family», prevale una visione individuale del lavoratore e (per riflesso) dei suoi familiari.
 - ✓ E' rilevante raccogliere il punto di vista di una persona autorevole in azienda, e intrecciare il punto di vista dell'impresa con quella dei lavoratori

Grazie per l'attenzione



Maria Letizia
Bosoni



Sara Mazzucchelli



Luca Pesenti