

“Politiche di conciliazione famiglia-lavoro”

La famiglia deve essere una social unit anche per le politiche di conciliazione, così la condivisione della responsabilità di cura tra i coniugi deve essere anche economica.

Generalmente i servizi di conciliazione vengono percepiti a beneficio della lavoratrice.

L'attuale crisi ha messo in risalto come livelli adeguati di welfare siano un elemento fondamentale del patto sociale anche tra imprese e lavoratori e famiglie.

Il welfare aziendale costituisce una opportunità nel quadro delle nuove politiche retributive oltre che migliorare la qualità di vita dei lavoratori e stimolare la crescita attraverso la promozione di servizi. I “piani di welfare aziendale”, sono utilizzati dall'impresa per contenere e controllare i costi e fidelizzare i lavoratori. I piani possono prevedere l'offerta di varie prestazioni a “contenuto sociale”.

Per il dipendente questi servizi, così come se a beneficiarne sono i familiari, il valore non concorre al reddito e conseguentemente alla contribuzione.

I partecipanti saranno invitati ad una riflessione per l'elaborazione di una proposta normativa, a partire da alcuni dati oggettivi:

- le differenze di genere si evidenziano nel basso tasso di occupazione femminile e nel gap retributivo e conseguentemente previdenziale;
- la difficoltà di conciliazione vita e lavoro è tra le più importanti cause del basso tasso di occupazione;
- la segregazione verticale, il gap retributivo ed una vita lavorativa frammentata pesano sulla contribuzione e sulla pensione, creando delle future potenziali nuove povertà.



“Work life reconciliation policies”

In work-life reconciliation policies the family should be seen as a social unit, just like the sharing of caring responsibilities between spouses should also take place on a financial level.

Generally, Work-Life Balance services are perceived as benefiting women workers.

The current crisis has highlighted how adequate welfare levels are a key element of the social contract, including between enterprises and workers and families.

Within the framework of the new remuneration policies, Employee Welfare is an opportunity, in addition to improving the quality of workers' life. “E W plans” are used by the company to contain and control costs and to retain workers.

These plans may offer a variety of “social content” services. For employees the value of these services is not included in taxable income, and accordingly no social security contribution is due.

Participants will be asked to reflect on these themes with a view to develop a legislative proposal, on the basis of some objective data:

- Gender differences are apparent in the low female employment rate and in W L B;
- Vertical segregation, the pay gap and a fragmented working life weigh on social security and pension benefits, thereby paving the way to new potential poverty in the future.