

Lucca 9 marzo 2018

Lavoro e famiglia



Le novità normative del 2017: i
nuovi lavori in rapporto alla
conciliazione dei tempi di vita e
di lavoro

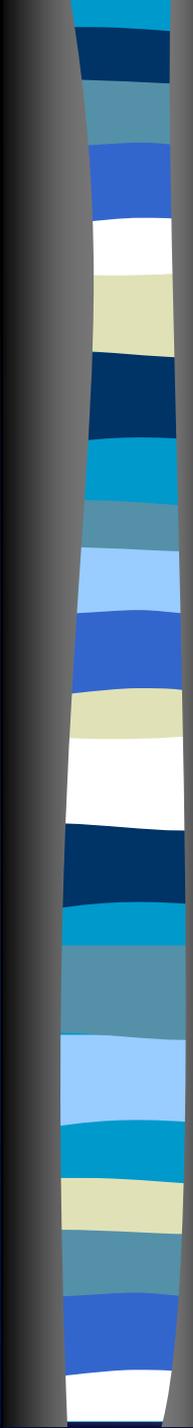
Avv. Marina Capponi



Il contesto : mercato del lavoro ed occupazione femminile

l'Italia non è un paese per mamme? La tecnologia aiuta davvero la conciliazione?





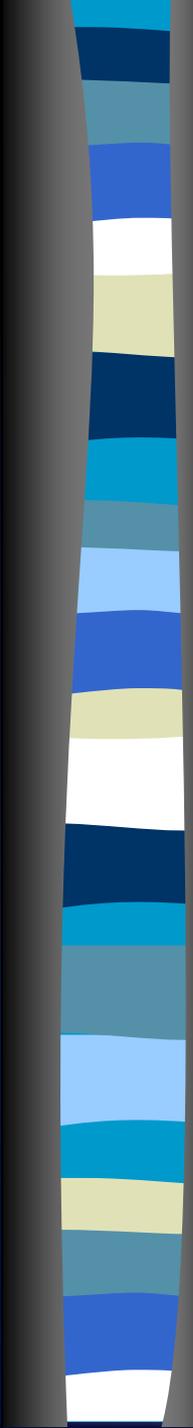
I provvedimenti 2014/2017

- L'obiettivo nella relazione di accompagnamento del disegno di legge del Jobs Act : “evitare che le donne debbano essere costrette a scegliere fra avere dei figli e lavorare” (l. delega n. 183/14)
- Come affrontare i nodi cruciali della dicotomia apparentemente contraddittoria: bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro e loro scarsa fecondità?

Donne al lavoro



- Occupazione femminile in Italia 49,3%,
- in UE 63% (obiettivo 70%)
- Un divario di 13 punti !
- Tasso occupati totale: 58,1 % (fonte Istat gennaio 2018)
- Negli ultimi 4 anni (gennaio 2014/gennaio 2018) l'occupazione femminile è cresciuta del 5%, contro il 3,4% di quella maschile. Ma il divario con quella maschile è ancora di 18 punti percentuali



La segregazione di genere

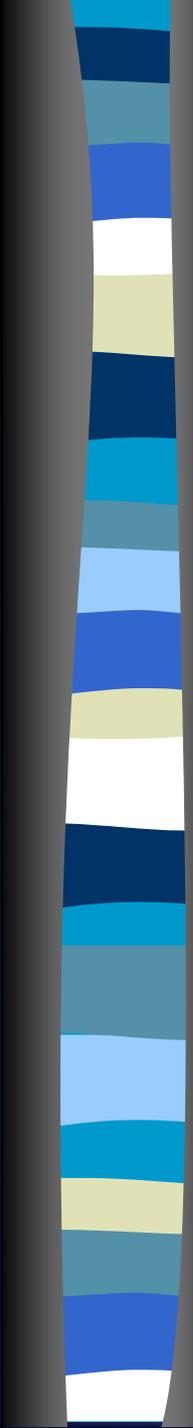
- Aumenta per tutti il lavoro part-time in particolare per le donne, con una inversione di tendenza verso quello volontario.
- Perché l'occupazione femminile sembra aver retto meglio alla crisi? Per la maggiore presenza delle donne nel settore dei servizi, meno colpito dalla recessione rispetto all'industria

Analisi per età

- Le giovani sotto i 24 anni entrano nel mercato del lavoro con numeri simili a quelle dei coetanei, con contratti a tempo determinato o part-time involontario o a tempo indeterminato ma a tutele crescenti

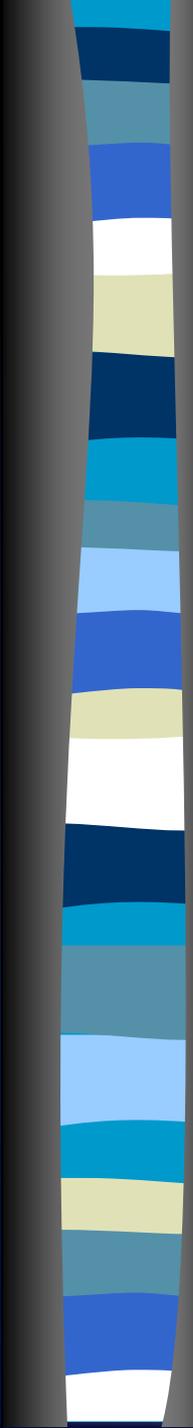


- Le ultracinquantenni rimangono al lavoro più a lungo per gli effetti della legge Fornero, combinati a carriere più frammentate che rende più difficile l'ingresso nell'età libera nella quale si svolge il lavoro di cura di nipoti, coniuge, genitori anziani



Effetti socio economici

- L'autonomia economica delle donne protegge la famiglia dal rischio povertà in caso di disoccupazione del partner o separazione coniugale
- Ma la famiglia continua ad essere difficilmente compatibile con l'occupazione : il **78% delle dimissioni volontarie riguarda le lavoratrici madri** (dato Ispettorato del Lavoro)



mamme e babbi al lavoro in Italia

- Il tasso di fecondità è di 1,32 figli per donna, contro i 2,02 delle francesi. Un terzo delle donne occupate abbandona il lavoro dopo il primo figlio, solo 43 donne su 100 riprendono l'occupazione dopo la maternità
- L'impegno di cura è asimmetrico fra i sessi: In Germania il 25% dei padri fruisce di forme di congedo genitoriale, il 30% in Svezia, l'11% in Francia.
- **Solo il 6,9% in Italia**
- (fonte INPS)



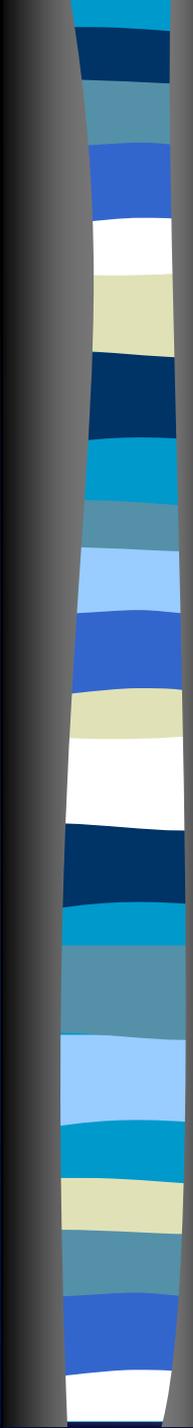
i bambini perduti

- Tra il 2008 ed il 2016 abbiamo avuto 100.000 nati in meno. Nei prossimi 15 anni perderemo 1,5 milioni tra i 25 ed i 55 anni, mentre crescerà di oltre 3 milioni la popolazione over 65. Contrastare la denatalità vuol dire evitare l'indebolimento dell'asse portante della vita riproduttiva ed attiva del Paese ed il declino economico. Solo considerando i bambini un investimento sociale sul futuro e non solo un "costo" privato potremo invertire la tendenza allo "sciopero della natalità"

Le ricadute sull'organizzazione sociale



- La crescente presenza delle donne nel mercato del lavoro impone un ripensamento dell'intero sistema di welfare, che tenga conto delle necessità di cura dei piccolissimi, dei non autosufficienti per età o handicap, senza scaricarne il peso sul lavoro gratuito e spesso misconosciuto delle donne

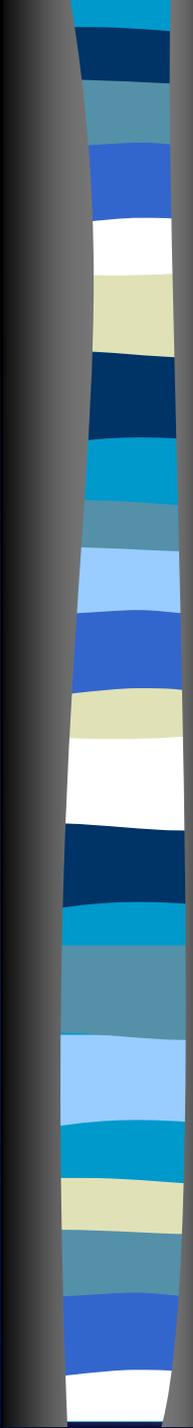


...E sull'organizzazione del lavoro: the Work Life Balance

- Il tema della work life balance nasce nella scienza delle organizzazioni fin dagli anni '70. Ha assunto negli ultimi anni una particolare rilevanza negli interventi normativi in materia di “benessere organizzativo”.
- La conciliazione vita professionale-vita privata è diventata un concetto **mainstream** nella legislazione giuslavoristica più recente.
- Tanto è vero che troviamo elementi di “conciliazione” più o meno consapevole in ordine sparso sia nelle leggi di bilancio degli ultimi anni, sia nel jobs Act che nella più recente legislazione in materia di lavoro agile.
- Nel disegno legislativo non si intravede una coerenza e soprattutto una valutazione di impatto (ex ante ed ex post) delle misure introdotte, tantomeno declinate per genere.

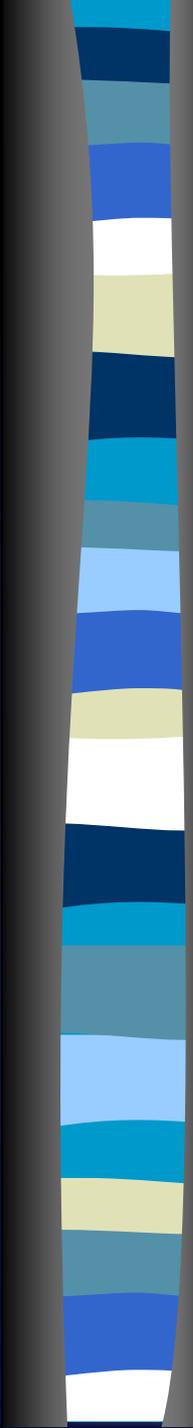
Paternità e maternità nel lavoro

- L. n. 1204/71 tutela della lavoratrice madre (tutela giuridica ed economica);
- l. n. 903/77 parità donna uomo nel lavoro (il padre lavoratore, l'adozione);
- l. n. 53/00 congedi parentali (parità delle posizioni genitoriali, congedi formativi, armonizzazione dei tempi delle città);
- d.lgs. n. 151/01 testo unico maternità e paternità.



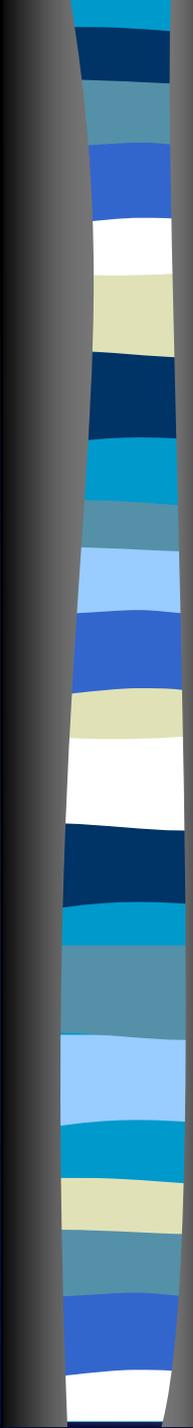
La legge “madre” della conciliazione: l. 8 marzo 2000 n. 53

- “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura ed alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città” :
- I due pilastri della conciliazione:
 - 1) congedi (genitorialità, disabilità, formazione)
 - 2) armonizzazione degli orari delle comunità lavorativa e cittadina



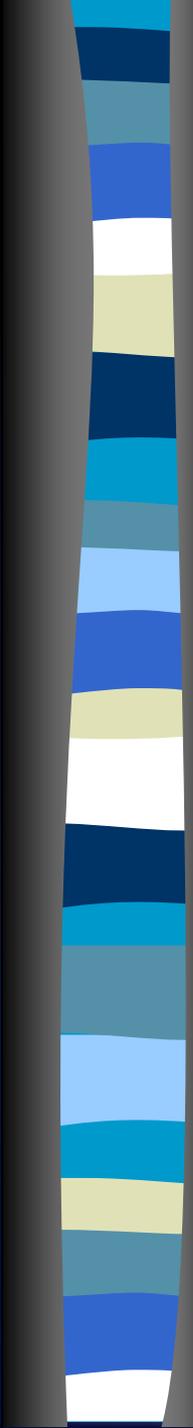
La stagione della sperimentazione

- Art. 9 l. 53/00 :Progetti di azione positiva
- Finanziati con 40 miliardi di lire/anno
- A) genitori: flessibilità dell'orario e dell'organizzazione del lavoro, part-time reversibile, telelavoro, lavoro a domicilio, flessibilità in entrata ed uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato
- B) formazione al rientro dai congedi/ sostituzione del titolare d'impresa/lavoratore autonomo
- C)progetti di rete territoriali per servizi alla conciliazione



Pillole di conciliazione

- **Part time** reversibile (d.lgs.61/2000 e d.lgs. 81/2015)
- Priorità nella trasformazione per genitori figli infra 13 anni o portatori di handicap o assistenza familiari con gravi patologie diritto per lavoratori affetti da malattie oncologiche
- **Telelavoro** (Accordo interconf. 9.06.2004 di rec. Accordo quadro UE 16.07.2002) d.lgs. 80/15 il telelavoratore per conciliazione è escluso dal computo dei limiti numerici
- **Lavoro a domicilio** (mobile work)
- **Banca delle ore** (d.lgs. 66/2003 e CCNL)
- **Flessibilità** orario entrata ed uscita
- Valutazione della prestazione e del risultato svincolati dall'orario
- Azioni per il reinserimento di lavoratrici/ri al rientro dai congedi parentali e non



Progetti pilota: il caso SITA

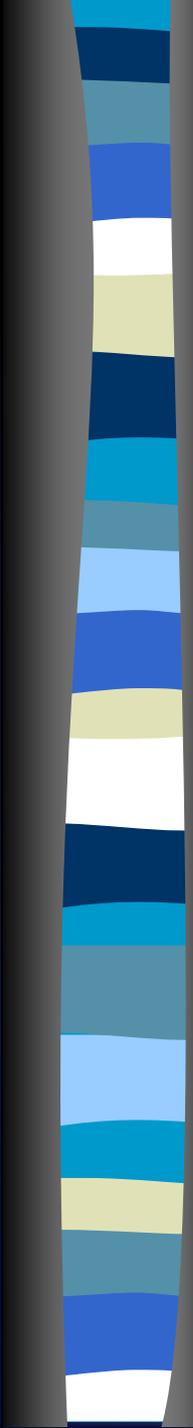
“Donne al Volante”

- 1999/2001: Azione positiva finanziata dalla l. 125/91 per implementare la presenza di donne nella mansione di autista di autobus
- 2005/2008 : azione positiva ex art. 9
- Le neo autiste diventano mamme: si introducono flessibilità orarie sui turni h.24 e part time reversibile “in staffetta”

Progetto Donne al volante!

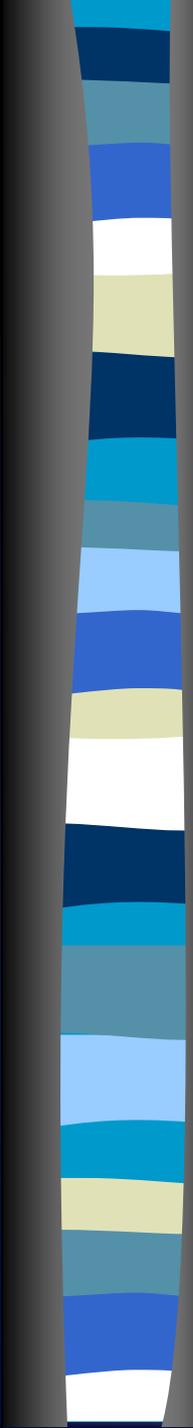


Spesso una segnalazione di un fatto o di un comportamento ritenuti discriminatori ha consentito alle consigliere di intervenire e di contribuire alla soluzione del problema lamentato. Un esempio in tal senso è stato il progetto Donna al Volante, che ha permesso l'assunzione di più donne nel ruolo di autisti di linea.



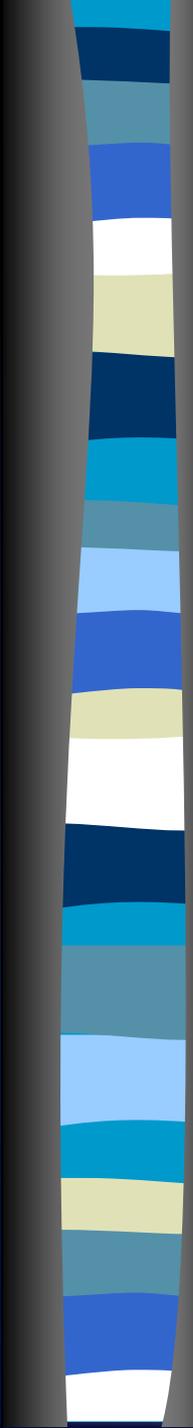
Il lavoro autonomo e Il lavoro agile

- Legge 22 maggio 2017 n. 81 :
- **misure per la tutela del lavoro autonomo**
- **e**
- misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato



D.M. 12.09.2017 in attuazione dell'art. 25 d.lgs. 80/2015

- Sperimentazione sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello per la promozione della conciliazione vita privata /vita professionale nel settore privato
- Misure **innovative e migliorative** rispetto al CCNL ed alle norme
- Misure **estensive ed integrative** degli accordi aziendali
- Destinate al 70% della media dei dipendenti nei 12 m₂₀



Tipologia delle misure (almeno 2, di cui almeno 1 lett. A o B)

- A) area di intervento genitoriale :

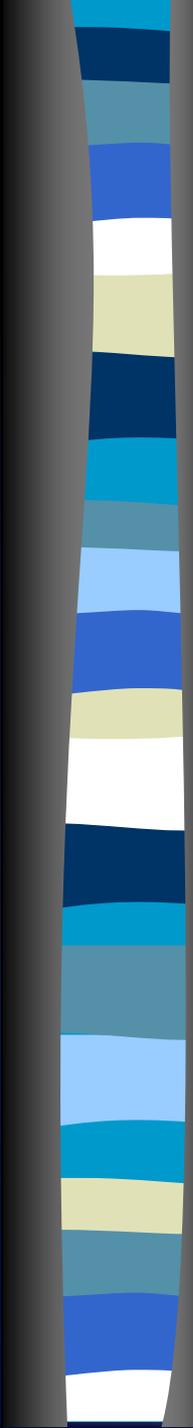
- Estensione temporale/economico del congedo di paternità e parentale
- Asili nido /ludoteche aziendali
- Formazione al rientro dai congedi di maternità
- Buoni per l'acquisto di servizi baby sitting

- B) area di intervento flessibilità organizzativa

- Lavoro agile
- Flessibilità oraria entrata uscita
- Part time
- Banca ore
- Cessione solidale permessi

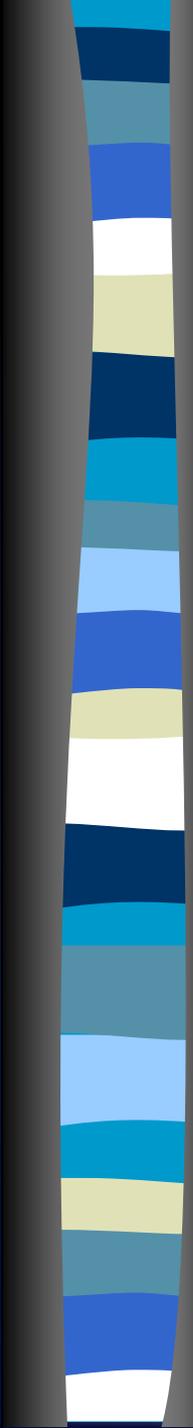
- C) welfare aziendale

- Convenzioni per servizi time saving e strutture per servizi di cura/buoni per l'acquisto di servizi di cura



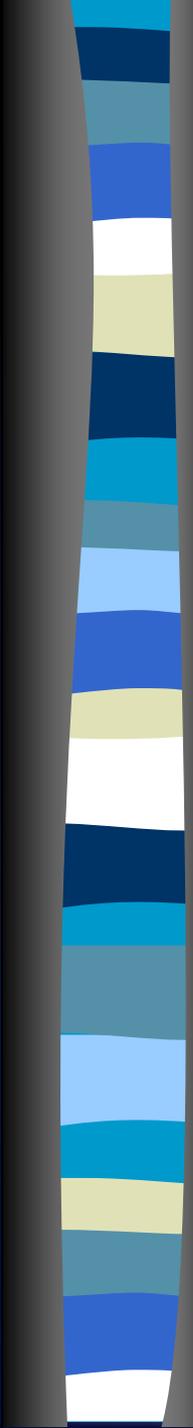
Le novità in materia di lavoro autonomo

- Si interviene su un'area “grigia” di prestazione di opere o servizi con lavoro prevalentemente proprio connotata da autonomia che ricomprende il titolo III del libro V del c.c.(artt. 2222 e ss.) escludendo il lavoro imprenditoriale, mediante il progressivo avvicinamento delle tutele a quelle del lavoro dipendente



Lavoro autonomo e maternità

- Art. 64 comma 2 TU
Maternità e paternità
- Per le lavoratrici iscritte alla gestione separata: stesse modalità di erogazione dell'indennità previste per il lavoro dipendente
- Art. 13 l. 81/17
- A prescindere, per quanto concerne l'indennità di maternità spettante per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi, **dall'effettiva astensione dall'attività lavorativa**

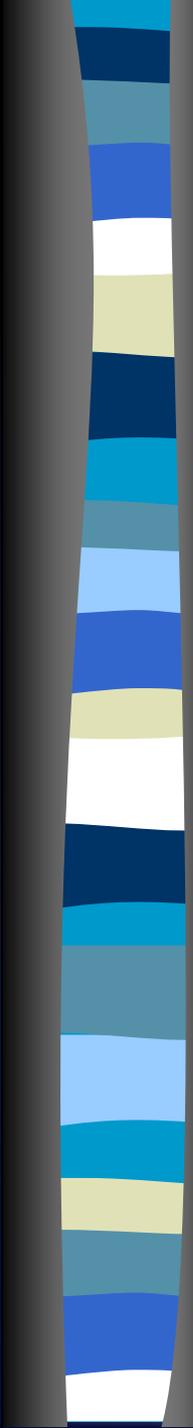


Lavoro autonomo e maternita'

- Art. 13 d.lgs. 80/2015: lavoratrici iscritte alla gestione separata madri adottive o affidatarie 5 mesi di indennità dopo l'ingresso in famiglia del bambino
- La prestazione è automatica: il diritto all'indennità di maternità sussiste anche in caso di mancato versamento dei contributi

Lavoro autonomo e maternità

- Le lavoratrici/ tori autonomi iscritti alla gestione separata non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie hanno diritto **all'indennità di congedo parentale per max 6 mesi nei primi tre anni di vita del bambino** (anteriormente madre autonoma 3 mesi 1° anno art. 69 TU 151/01).
- Il limite di 6 m. non si può complessivamente superare tra entrambi i genitori, anche se il trattamento è fruito in gestioni o casse diverse
- Condizione della corresponsione : accredito di almeno tre mensilità contributive nei 12 mesi precedenti al periodo indennizzabile. In misura del 30% del reddito da lavoro.
- Se la lavoratrice ha diritto all'indennità di maternità o paternità (anche in assenza di contribuzione), entro il 1° anno di vita si prescinde dal requisito contributivo e si calcola il 30% del reddito preso a riferimento per l'altra indennità



Tutela della gravidanza, malattia e infortunio art. 14

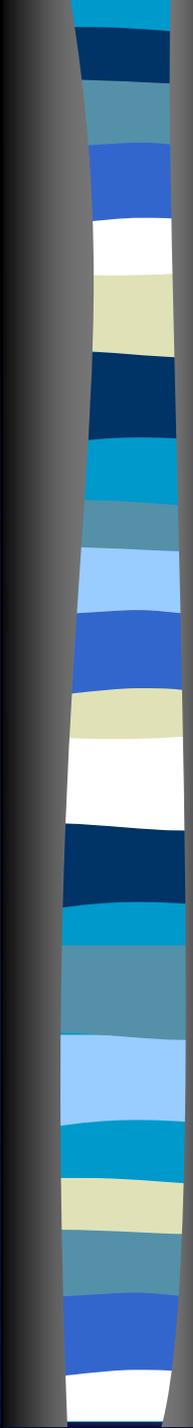
- per i lavoratori autonomi che prestano la loro attività in via continuativa per il committente questi eventi non comportano l'estinzione del rapporto di lavoro
- Il lavoratore può chiedere la sospensione della prestazione senza corrispettivo per non oltre 150 gg. per anno solare, fatto **salvo il venire meno dell'interesse del committente**

Sostituzione in caso di maternità

TU maternità e paternità: art. 4 co. 3 e 5

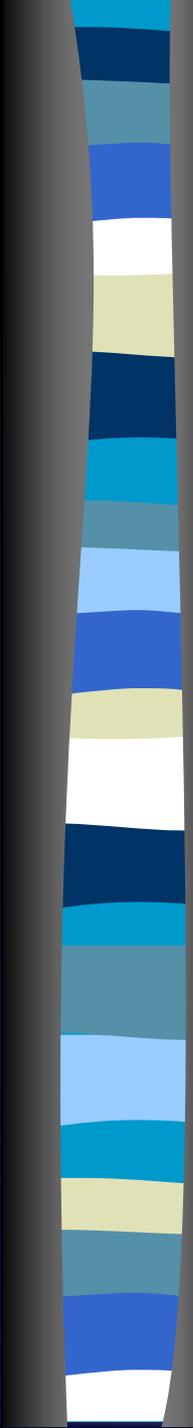
Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome in maternità entro il 1° anno di vita del figlio o di accoglienza del figlio adottivo o affidatario è possibile assumere personale a t.d. e temporaneo per max 12 mesi con lo sgravio contributivo del 50% o il recupero della somma dalla società di fornitura

- Art. 14 comma 2 e 3
- L. 81/17
- Previo consenso del committente, la sostituzione può avvenire da parte di altri lavoratori **autonomi** di fiducia delle lavoratrici con possesso dei requisiti, nonché soci anche in presenza di lavoratrice e sostituto. In caso di malattia od infortunio gravi ed assenza oltre 60 gg. si sospende il versamento contributivo per 2 anni.



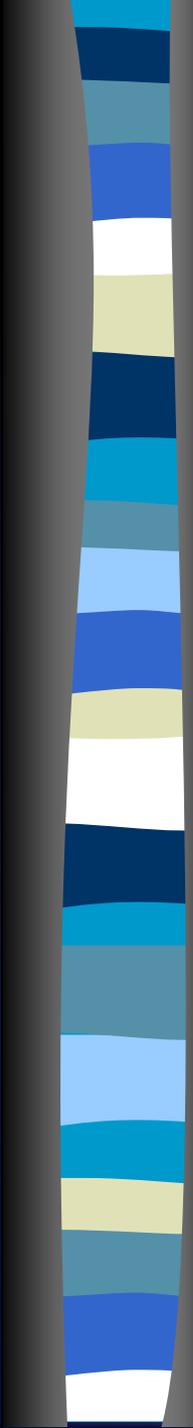
Tavolo tecnico di confronto permanente

- Composto da Ministero Lavoro e associazioni sindacali datori/ lavoratori
- Associazioni di settore comparativamente più rappresentative
- Su modelli previdenziali
- Modelli di welfare
- Formazione professionale



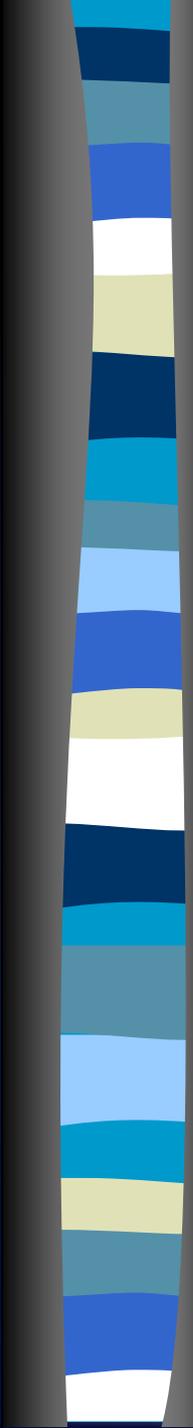
Delega al Governo per l'ampliamento delle prestazioni di maternità (art. 6 co.2)

- Il Governo è delegato ad adottare entro 12 mesi d.lgs. per la “ **riduzione** dei requisiti di accesso alle prestazioni di maternità, incrementando il numero di mesi precedenti al periodo indennizzabile entro cui individuare le tre mensilità di contribuzione dovuta, nonché introduzione di minimali e massimali per le medesime prestazioni”



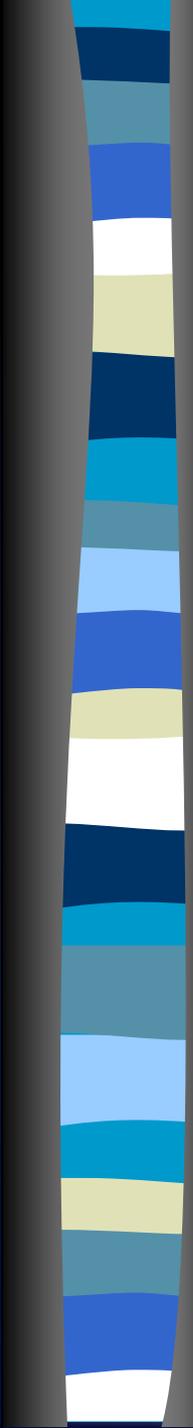
Il lavoro autonomo e **Il lavoro agile**

- Legge 22 maggio 2017 n. 81 :
- misure per la tutela del lavoro autonomo
- e
- **misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato**



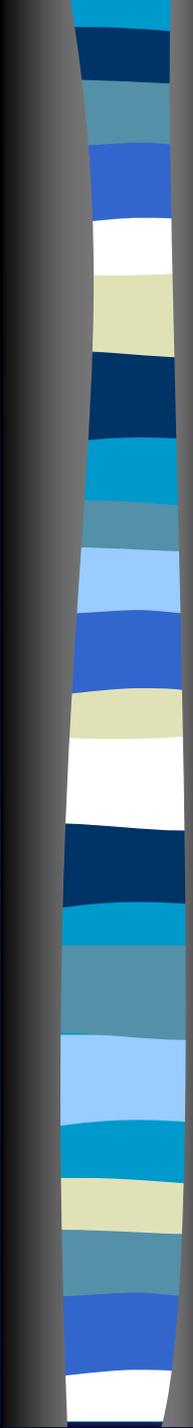
Il lavoro agile

- Scopo della norma: incrementare la **competitività** e agevolare la **conciliazione** dei tempi di vita e di lavoro
- Promozione della modalità smart di esecuzione della prestazione stabilita mediante **accordo** fra le parti, anche con forma di organizzazione del lavoro in fasi cicli ed obiettivi senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro



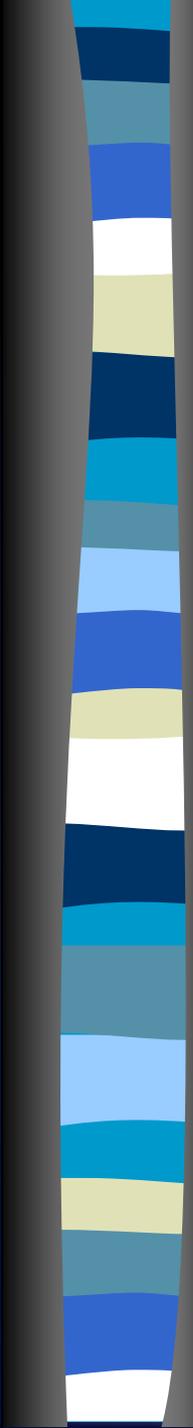
Il lavoro agile

- Non è una nuova tipologia contrattuale ma una modalità innovativa e **reversibile** di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato sia pubblico che privato (no co.co.co.) a tempo indeterminato o determinato, a part time o a full time, che scaturisce da un accordo individuale scritto



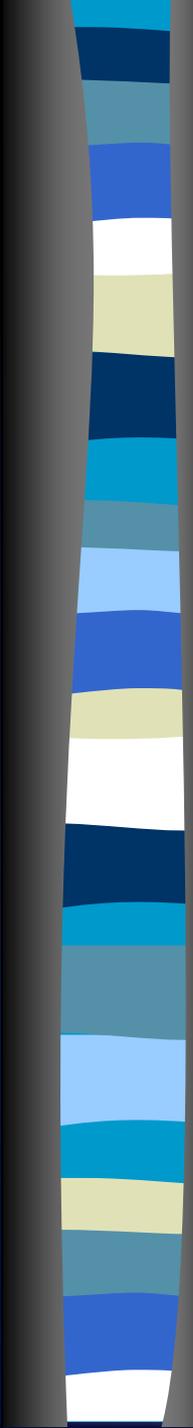
Il lavoro agile 4.0

- È possibile l'utilizzo di **strumenti tecnologici** per lo svolgimento dell'attività lavorativa , eseguita in parte all'interno dei locali aziendali, in parte all'esterno, senza una postazione fissa con il limite della durata massima dell'orario di lavoro giornaliero o settimanale di legge e di CCNL



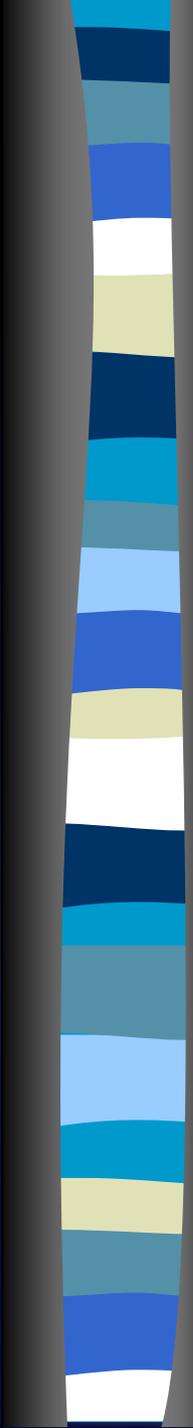
Il potere di controllo e la privacy

- Art. 4 L. 300/70 impianti audiovisivi ed altri strumenti di controllo: non è previsto l'accordo o l'autorizzazione DTL quando si tratta di strumenti utilizzati per rendere la prestazione lavorativa. Le informazioni raccolte sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro
- A condizione che al lavoratore sia data adeguata informazione su caratteristiche modalità d'uso e possibili forme di controllo connesse agli strumenti tecnologici assegnati



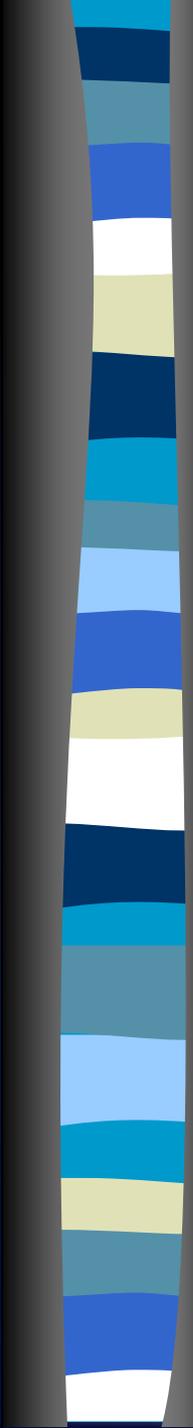
Il potere di controllo e disciplinare

- L'accordo individuale disciplina anche l'esercizio del potere di controllo sulla prestazione resa all'esterno dei locali aziendali ed individua le condotte connesse all'esecuzione della prestazione esterna che dà luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari : un codice di condotta "fai da te"?



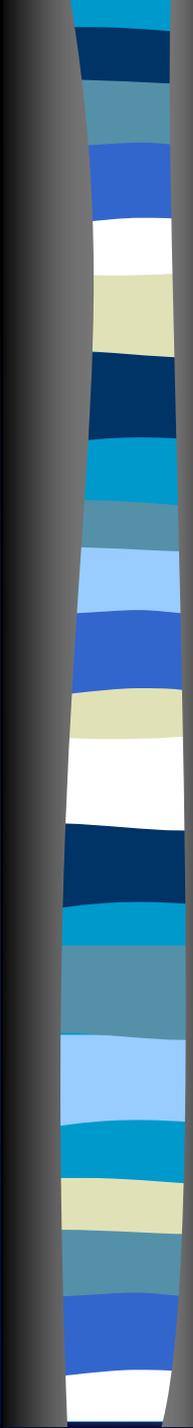
La sperimentazione contrattuale

- 300.000 lavoratori operano con tali modalità in grandi imprese come FS, Safilo, Telecom, Vodafone, BMW, Barilla, Tetrapak, Italtel, Intesa S. Paolo, Unicredit, Ferrero, Comune di Milano, INAIL
- La contrattazione collettiva ha fatto da apripista per lo smart working attraverso la contrattazione di secondo livello. Ma che succede se gli accordi pregressi sono difformi?



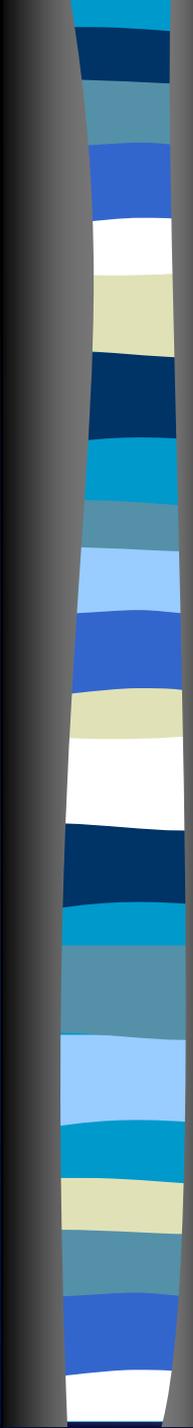
Il lavoro agile: l'accordo individuale

- L'accordo deve rispondere sia ad un'esigenza soggettiva del prestatore/trice che dell'azienda, con il rischio che sia poco utilizzato ai fini conciliativi e più a fini competitivi, per introdurre modalità più economiche che tengano conto del mero risparmio dei costi, con modalità poco rispettose della persona del lavoratore (es genitore con figli piccoli) parte contrattuale particolarmente debole e sola in un rapporto asimmetrico. E le parti sociali?
- Chi sceglie la fascia oraria? Come coordinare l'attività interna con quella esterna? E la reperibilità?



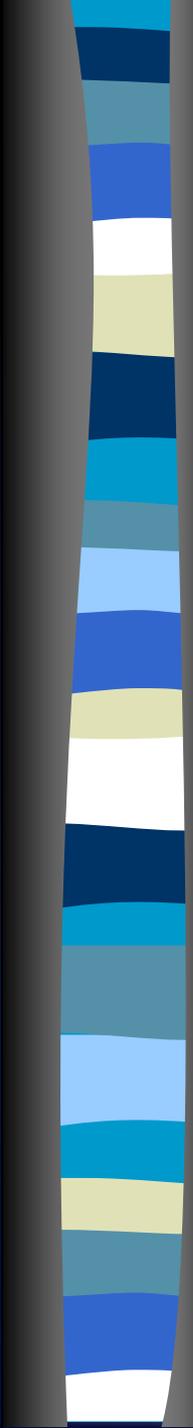
Il lavoro agile

- Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza degli strumenti tecnologici assegnati in dotazione
- L'accordo fra le parti regola l'esecuzione della prestazione all'esterno , il potere datoriale direttivo, i tempi di riposo e le misure tecnologiche per assicurare la **disconnessione**



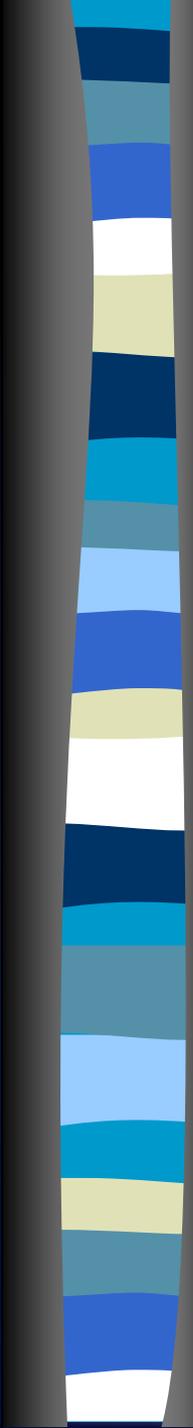
Lavoro agile e disabilità

- Nel caso di lavoratori disabili ex art. 1 l. 68/99 l'accordo sulle modalità di smartwork può essere disdettato dal datore con un preavviso di almeno 90 gg. “ al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore”. **E le lavoratrici madri?**



Sicurezza sul lavoro

- Il datore di lavoro consegna al lavoratore ed al RLS ogni anno un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto
- Il lavoratore è tenuto a cooperare nell'attuazione delle misure di prevenzione predisposte per i rischi all'esterno dell'azienda
- E il DVR di cui all'art. 17/28 d.lgs. N. 81/2008 e s.m.?
- Ed il rischio connesso alla differenza di genere/ alla gravidanza/ alla provenienza/ all'età /alla tipologia contrattuale/ al rischio lavoro correlato?

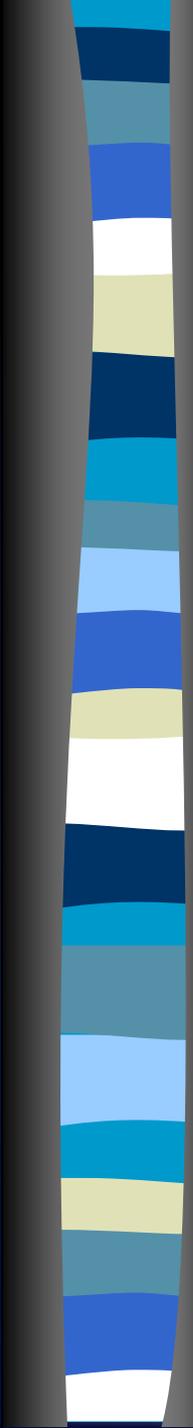


Gli infortuni in itinere

- La protezione è prevista durante il percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione e quello prescelto per la prestazione esterna, purchè la scelta sia dettata da esigenze connesse all'attività o dalla necessità di conciliare vita – lavoro
- “ e comunque risponda a criteri di ragionevolezza”.

Trattamento economico, salario accessorio e discriminazioni

- Il trattamento economico del lavoratore agile non può essere inferiore a quello previsto per i lavoratori che all'interno dell'impresa svolgono le medesime mansioni (art. 20) e viene garantito il diritto all'apprendimento permanente ed alla certificazione delle competenze
- E gli incentivi / premi di produttività legati all'effettiva presenza ?
- Sentenze Trib. Firenze cons. Reg. Parità vs Comune di Firenze 15.2.11
- Trib. Padova varie vs Ministero Economia 6.04.2007



Il trattamento economico (art. 20)

- Fermo restando il trattamento base, la contrattazione di secondo livello prevede premi ed incentivi connessi alla “produttività” misurata sotto il profilo quantitativo con riferimento all’effettiva presenza, all’orario o con criteri discrezionali. Il lavoratore agile è virtualmente “presente “ in azienda anche se lavora all’esterno, ma non vi sono criteri certi della misurabilità della qualità della sua prestazione, che andrebbe valutata per “obiettivi”. Si ripropone il rischio della discriminazione indiretta di genere, nell’ipotesi di smart working a fini di conciliazione.

Ed il tempo per sé?

- 8 heures de travail
- 8 heures de sommeil
- 8 heures de **loisir**



Grazie

PER LA VOSTRA ATTENZIONE