

# Come favorire e migliorare l'equilibrio vita-lavoro nelle aziende.

La trasformazione culturale tra profili giuridici e organizzativi.

*Martedì 4 giugno 2024*



**Anna Colombi**

## Fonti Normative

- Art. 37 Costituzione Italiana
- Legge N. 104/1992
- Decreto Legislativo N. 151/2001
- Decreto Legislativo N. 81/2015
- Legge N. 81/2017
- Direttiva Ue 2019/1158
- Decreto Legislativo 105/2022

## Articolo 37 della Costituzione

*La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.*

*La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato.*

*La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.*

## Perché è sempre più stringente l'esigenza di conciliazione?

I compiti di cura familiare comportano costi organizzativi ed economici impegnativi che penalizzano soprattutto i giovani e le donne nella loro crescita lavorativa e nella loro emancipazione.

In un report del 2021 sulla conciliazione lavoro famiglia viene chiarito che:

- oltre 1/3 dei genitori occupati lamenta difficoltà a conciliare impegni domestici e lavorativi;
- meno di 1/3 delle famiglie usufruisce dei servizi educativi;
- il 38% ricorre all'aiuto dei congiunti.

I problemi aumentano nei casi in cui i figli sono più di uno ed in età prescolare.

## Istat, 2019

- L'11,15% delle donne con almeno un figlio non ha mai lavorato per occuparsi della prole (contro una media europea del 3,7%).
- Il 38,3% delle donne occupate tra i 18 ed i 64 anni con figli under 15 sono state costrette a modificare le modalità e gli orari lavorativi per conciliare famiglia e lavoro mentre la percentuale di padri con le medesime caratteristiche è pari al 11,9%.

## La sfida della conciliazione tra vita ed impiego

C'è maggiore consapevolezza della necessità di un equilibrio tra tempi di vita (che tornano centrali) e di lavoro, con il 67% degli addetti che in futuro vorrebbe addirittura ridurre il tempo dedicato all'attività lavorativa.

Lo vorrebbe fare il 65,5% dei giovani, il 66,9% degli adulti e il 69,6% degli over 50enni.  
Già oggi il 30,5% degli occupati (il 34,7% tra i giovani) dichiara di impegnarsi nel lavoro lo stretto necessario, rifiutando gli straordinari, non accettando chiamate o mail fuori dall'orario di lavoro ed eseguendo solo quel che gli compete per mansione.

# La Direttiva 2019/1158/UE

## Articolo 1

Stabilisce prescrizioni minime volte a conseguire la parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro e il trattamento sul lavoro, agevolando la conciliazione tra lavoro e vita familiare per i lavoratori che sono genitori o i prestatori di assistenza.

Essa dispone diritti individuali relativi:

- a) Al congedo di paternità, al congedo parentale e al congedo per i prestatori di assistenza;
- b) A modalità di lavoro flessibili per i lavoratori che sono genitori o prestatori di assistenza.

## Il Decreto Legislativo N.105/2022 Cosa Cambia?

La trasposizione della direttiva europea nel nostro ordinamento ha deluso le attese di chi attendeva, da parte del nostro legislatore un intervento profondamente riformatore alla materia.

Il nostro ordinamento ha, infatti, inteso privilegiare un «restyling» al testo unico di maternità e paternità (D.lgs 151/01), ed ai successivi interventi normativi in materia, limitandosi a correggere ed aggiustare le regole già dettate.



## Il congedo di paternità

Nel nostro ordinamento si è passati da una situazione di carenza di un congedo proprio del padre, attraverso la sperimentazione del congedo di paternità della legge Monti/Fornero nel 2012 (non incluso nel TU ), per arrivare con il D.lgs 105/22 ad un raddoppio dei congedi di paternità.

- Il **congedo di paternità obbligatorio**, art 27-bis D.lgs. 151/01: il padre lavoratore ha diritto ad un congedo della durata di 10 giorni lavorativi da utilizzare nei due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi. I giorni lavorati non sono frazionabili in ore e possono essere utilizzati anche in via non continuativa. Il congedo spetta solo al padre lavoratore subordinato, privato o pubblico;
- Il **congedo di paternità alternativo**, art. 28 D.lgs. 151/01: il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

## Il congedo parentale

La direttiva ha ampliato il periodo di assenza intrasferibile all'altro genitore:

- Fino ad un massimo di 6 mesi per la madre;
- Fino ad un massimo di 7 mesi per il padre;
- 11 mesi per il caso di genitore solo o che ha avuto l'affidamento esclusivo del figlio.

Il livello retributivo garantito è commisurato alla durata del congedo ed è pari al 30% della retribuzione fino al 12 ° anno di vita del figlio

## Il congedo per i prestatori di assistenza

La direttiva 2019/1158 ha inteso riconoscere misure di conciliazione per i prestatori di assistenza, per i quali si prevede il diritto a specifici congedi (art. 6) ed a condizioni di lavoro flessibile (art. 9).

I prestatori di assistenza vengono inoltre inclusi tra i soggetti per i quali si sancisce un nuovo divieto di discriminazione.

Le novità del D.lgs. 105/22:

- Inserimento nella l. 104/92, art. 2 bis di una specifica norma antidiscriminatoria;
- Sostituzione parola Handicap con la parola disabilità;
- Si estende la platea dei beneficiari anche ai partner dell'unione civile e ai conviventi di fatto;
- Possibilità di riconoscere i permessi a più prestatori di assistenza (sempre nel limite di tre giorni complessivi per disabile);
- Ridotto da 60 a 30 giorni il tempo necessario per ottenere il congedo;
- Diritto di priorità nell'accesso al lavoro agile.

## La flessibilità del lavoro per la conciliazione

### Articolo 9 Dir. 2019/1158/UE

*«Gli stati membri adottano le misure necessarie per garantire che il lavoratori con figli fino ad una determinata età, che non deve essere inferiore ad otto anni, e i prestatori di assistenza abbiano il diritto di chiedere orari di lavoro flessibili per motivi di assistenza. La durata di tali modalità di lavoro flessibile può essere soggetta a una limitazione ragionevole.*

*I datori di lavoro prendono in considerazione le richieste di modalità di lavoro flessibili di cui al paragrafo 1 e vi rispondono entro un periodo di tempo ragionevole alla luce sia delle proprie esigenze sia di quelle del lavoratore. I datori di lavoro motivano l'eventuale rifiuto di una tale richiesta o l'eventuale richiesta di rinvio.*

*Quando le modalità di lavoro flessibili di cui al paragrafo 1 hanno durata limitata, alla fine del periodo convenuto, il lavoratore ha diritto di ritornare all'organizzazione originaria della vita professionale. Il lavoratore ha diritto di chiedere di ritornare all'organizzazione originaria della vita professionale anche prima della fine del periodo convenuto, ogniqualvolta un cambiamento di circostanze lo giustifichi. Il datore di lavoro prende in considerazione una richiesta di ritorno anticipato e vi risponde alla luce sia delle proprie esigenze sia di quelle del lavoratore.»*

## Part-time e flessibilità dell'orario di lavoro: le trappole della conciliazione

La trasposizione della direttiva ad opera del nostro legislatore, ha lasciato aperti numerosi problemi circa l'effettiva idoneità degli strumenti forniti a colmare il divario di reddito e retributivo di genere.

Part-time: le percentuali di accesso a tale strumento di conciliazione nel nostro paese restano, ad oggi, nettamente sbilanciate a discapito del genere femminile. Bisogna trovare il modo per rendere attrattivo il tempo parziale anche per gli uomini, eliminando alcune penalizzazioni ad esso correlate, come la maggior difficoltà di carriera.

Lavoro agile: sembrerebbe una modalità di lavoro più adatta alla conciliazione, idonea a favorire una più equa ripartizione delle esigenze di cura. Tuttavia anche tale strumento nasconde insidie non irrilevanti; le ricerche condotte hanno inoltre dimostrato che i carichi di cura non hanno subito modifiche, se non marginali.

## Il rischio di discriminazione

Articolo 25 comma 2 bis Codice della pari opportunità:

«Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

- a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
- b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
- c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.»

Sul punto si richiamano due distinte pronunce nel merito: Tribunale di Firenze , ordinanza del 22 ottobre 2019, e Tribunale di Bologna, decreto n. 7559/2021, 31.12.2021

Grazie!

