



L'EQUILIBRIO VITA-LAVORO: LA FLESSIBILITÀ

Introduzione

Benvenuti! In questa lezione continuiamo ad approfondire il tema della conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro occupandoci della flessibilità.

In particolare, ci occuperemo della flessibilità garantita nei casi di:

- **richiesta dei congedi parentali**
- **accesso al lavoro agile**
- **accesso al lavoro part-time**

Bene, non ci resta che cominciare!

I congedi

Nella precedente lezione abbiamo visto che il Parlamento ed il Consiglio d'Europa hanno emanato la **direttiva n. 1158/2019** che, abrogando ogni precedente direttiva in materia, intende realizzare la parità di genere e l'effettiva soddisfazione dei bisogni di cura dei minori e dei disabili attraverso una disciplina normativa che consenta un'effettiva conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il perseguimento di questi obiettivi, che l'UE ritiene strategici, anche al fine di contenere gli effetti della decrescita economica causata dall'invecchiamento della popolazione, viene realizzato consentendo ai lavoratori **congedi e flessibilità** attraverso il riconoscimento di diritti soggettivi che liberano il tempo di lavoro retribuito in favore del tempo di cura.

L'UE ha imposto agli stati membri di riconoscere ai lavoratori il diritto ai congedi, obbligatori e facoltativi, in parte retribuiti, e diritti di flessibilità, nonché disposizioni di garanzia per garantire l'effettività di tali diritti.

In particolare, nella prima lezione, abbiamo esaminato i congedi, che il Legislatore italiano ha declinato, in buona sostanza:

- nel **congedo obbligatorio di maternità**, della durata di cinque mesi (salvo interdizione anticipata per la tutela della salute della madre e del feto) retribuito nella misura dell'80% della retribuzione (ad eccezione di un miglior trattamento riconosciuto dalla contrattazione collettiva) e attribuito, in via principale alla madre, per confermare l'impronta insostituibile del legame simbiotico tra la puerpera e la prole, e – solo in via alternativa e nelle circostanze tipicamente disciplinate dal Legislatore – al padre;
- nel **congedo obbligatorio di paternità** retribuito nella misura del 100% della retribuzione e riconosciuto al padre;
- nei **congedi parentali** retribuiti nella misura del 30% della retribuzione (salvo miglior trattamento disposto dalla contrattazione collettiva o individuale) e riconosciuti ad entrambi i genitori.

La prevalente funzione dei congedi, secondo il Legislatore comunitario e nazionale, è quella di assicurare la cura dei minori ed il loro inserimento nella famiglia di origine o in quella adottiva. Nel passato, invece, la funzione prevalente della normativa relativa ai congedi era quello di proteggere la salute della puerpera e del feto. Oggi la prevalente funzione di conciliazione vita-lavoro è comprovata in primo luogo dal congedo di maternità che consente alla madre di spostare la decorrenza della fruizione del congedo obbligatorio di



maternità, della durata complessiva di cinque mesi, da due mesi prima del parto, con termine tre mesi dopo il parto, addirittura interamente nel periodo successivo al parto e per i cinque mesi successivi.

Le prevalenti esigenze di cura del minore nel momento del suo ingresso nella famiglia spiegano anche perché il congedo obbligatorio, della madre, o in alternativa del padre, è concesso anche in caso di adozione o affidamento preadottivo.

Il Legislatore, in ogni caso si è preoccupato anche della protezione dell'integrità psico-fisica della puerpera, mediante alcune disposizioni che prevedono:

- il diritto all'astensione anticipata, quando vi è pericolo per la salute della madre o il rischio di un'interruzione anticipata della gravidanza;
- il divieto di adibire le donne a lavori che comportano il trasporto di pesi, sia a braccia sia a spalle, sia con carretti a ruote su strada o su guida, il sollevamento dei pesi, il carico e lo scarico e ogni altra operazione connessa, nonché i lavori pericolosi, faticosi ed insalubri;
- l'autorizzazione preventiva da parte dell'ispettorato a spostare la fruizione del congedo obbligatorio dalla data del parto;
- il divieto di attività lavorativa notturna delle donne in stato di gravidanza e fino ad un anno dalla nascita del bambino (inteso come arco temporale compreso tra le ore 24 e le 6 del mattino).

Il legislatore tenta, inoltre, con la tecnica legislativa dell'equilibrio tempi di vita – tempi di lavoro, di perseguire anche l'ulteriore scopo fondamentale di un maggior coinvolgimento del padre lavoratore nelle necessità di cura della prole.

Tale priorità è confermata dall'introduzione per la prima volta:

- di un **congedo obbligatorio del padre**, proprio ed irrinunciabile, ovvero, non alternativo a quello della madre, retribuito nella misura del 100% (ciò secondo il legislatore italiano, mentre, per il legislatore comunitario sarebbe stato sufficiente come trattamento minimo quello previsto da ciascuno stato per il trattamento di malattia, quindi, in Italia la minor misura dell'80% della retribuzione);
- il premio di **una ulteriore mensilità di congedo facoltativo** (retribuito in verità nell'esigua percentuale del solo 30%) ove ne faccia richiesta anche il padre per un periodo continuativo di almeno 3 mesi (quindi 7 mesi per il padre e 6 per la madre, ma, se ne fanno richiesta entrambi 11 mesi complessivi) da fruire nei primi 12 anni di età del minore (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento preadottivo).

Al fine di tragaruardare il maggior coinvolgimento del padre nella cura della prole e, quindi, garantire alla madre uguali condizioni di accesso al lavoro, alla retribuzione e alla carriera, il Parlamento ed il Consiglio Europeo hanno affiancato alla disciplina dei **congedi**, la disciplina della **flessibilità**.

Con il termine flessibilità si intende l'autonomia che viene offerta al dipendente sia in riferimento al **luogo** ove rendere la prestazione lavorativa e sia in riferimento al **tempo**, cioè all'ammontare delle ore lavorate.

Come abbiamo già visto nella prima lezione anche la disciplina sui congedi presenta connotati di flessibilità.

La flessibilità per fruizione dei congedi parentali

Ricordiamo, infatti, che il congedo parentale è il diritto dei due genitori ad un periodo di 6 mesi di astensione per la madre e fino a 7 per il padre (in caso di cumulo dei permessi di padre e madre per un massimo di 11



mesi) da fruire nei primi dodici anni di vita del bambino, e può essere fruito anche ad ore. Le modalità di fruizione del permesso su base oraria possono essere disciplinate dalla contrattazione collettiva, anche aziendale. In ogni caso ciascun genitore può scegliere tra la fruizione per l'intera giornata e quella oraria, in misura non superiore alla metà dell'orario medio giornaliero. La fruizione oraria non può essere cumulata con altre tipologie di permessi o riposi, neppure con quelli per allattamento. Il genitore lavoratore ha l'onere di informare il datore di lavoro con un termine di preavviso di almeno due giorni, salvo disposizioni della contrattazione collettiva più favorevoli. I congedi parentali, anche orari, sono indennizzati dall'INPS nella misura del 30%, per 9 mesi, ma se questi 9 mesi vengono fruiti nei primi 6 anni di vita del minore – o nei primi 6 anni dal suo ingresso in famiglia – l'ultimo mese è indennizzato nella misura dell'80%. In ogni caso tutti i congedi parentali sono coperti da contribuzione figurativa ai fini pensionistici.

La flessibilità per fruizione dei permessi per allattamento

La madre lavoratrice, o in alternativa il padre lavoratore, anche se adottivi o affidatari, fino al compimento di un anno di età o di un anno dall'ingresso in famiglia del minore, hanno diritto ai riposi giornalieri, cosiddetti per allattamento, ma in realtà per la cura del minore, in misura pari a due ore al giorno, se l'orario di lavoro è almeno pari a sei ore giornaliere o ad un'ora se l'orario di lavoro è inferiore a sei.

In particolare, il padre lavoratore può fruire dei riposi giornalieri in alternativa alla madre nei seguenti casi: impossibilità della madre (morte o grave infermità della madre; abbandono del figlio da parte della madre; affidamento esclusivo del figlio al padre richiedente; madre lavoratrice non avente diritto ai riposi perché lavoratrice parasubordinata, autonoma, libera professionista, a domicilio, domestica; madre casalinga) o rinuncia della madre, lavoratrice dipendente.

Il permesso può essere fruito all'inizio della giornata lavorativa, iniziando la prestazione dopo la fruizione del permesso, o alla fine, cessando prima la prestazione lavorativa.

La misura di questi riposi raddoppia in caso di parto gemellare o plurimo, ovvero, di adozione o affidamento di almeno due bambini, anche non fratelli e anche se entrati in famiglia in date diverse.

Nel caso in cui i genitori fruiscano di un asilo nido o di altra struttura analoga istituita dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze, i riposi si riducono della metà.

I riposi sono indennizzati dall'INPS nella misura del 100% della retribuzione e danno diritto a contribuzione figurativa.

La flessibilità per accesso al lavoro agile.

Il Parlamento ed il Consiglio Europeo al fine di favorire l'auspicata conciliazione tra vita e lavoro hanno invitato gli stati membri ad incoraggiare forme di flessibilità anche mediante forme di lavoro a distanza (punti 34 e 35).

Vediamo come l'argomento viene affrontato nel testo europeo:

Affinché siano incoraggiati a rimanere a far parte della forza lavoro, i lavoratori che sono genitori e i prestatori di assistenza dovrebbero poter adeguare il calendario di lavoro alle proprie esigenze e preferenze personali. A tal fine e prestando attenzione alle esigenze dei lavoratori, questi hanno pertanto il diritto di richiedere modalità di lavoro flessibili al fine di adeguare l'organizzazione della vita professionale, anche, laddove possibile, mediante l'uso del lavoro a distanza, calendari di lavoro flessibili o di una riduzione dell'orario di lavoro, allo scopo fornire assistenza.

Per rispondere alle esigenze sia dei lavoratori sia dei datori di lavoro, gli Stati membri dovrebbero poter limitare la durata delle modalità di lavoro flessibili, compresa qualsiasi riduzione dell'orario di lavoro o qualsiasi



modalità di lavoro a distanza. Benché il lavoro a tempo parziale si sia rivelato utile per consentire ad alcune donne di restare nel mercato del lavoro dopo la nascita di un figlio o l'assistenza a familiari che necessitano di cure o sostegno, lunghi periodi di riduzione dell'orario di lavoro possono determinare una riduzione dei contributi di sicurezza sociale e, quindi, la riduzione o l'annullamento dei diritti pensionistici.

Sul fronte di casa nostra, il lavoro a distanza nell'ordinamento nazionale è contenuto nelle norme sul lavoro agile (o smart working), modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che si svolge fuori dai locali dell'impresa e che si caratterizza per l'assenza di puntuali vincoli di orario.

La prestazione, in buona sostanza, viene resa dal lavoratore in una postazione lavorativa che si colloca nella propria abitazione o in strutture di co-working distinte dai locali dell'impresa. La prestazione è comunque eterodiretta dal datore di lavoro mediante un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, definita da uno specifico accordo tra dipendente e datore di lavoro e caratterizzata dall'utilizzo di strumentazioni fornite dal datore di lavoro che consentono di lavorare da remoto (computer, tablet, smartphone, ecc.)

Il lavoro agile, basato sulla volontarietà dell'accordo, attua, dunque, una notevole flessibilità della prestazione. I lavoratori cosiddetti agili hanno diritto alla parità di trattamento economico e normativo rispetto ai colleghi che lavorano nei locali dell'impresa.

Oltre alla volontarietà dell'accordo, il legislatore ha previsto alcune priorità nella trasformazione dalla modalità ordinaria alla modalità agile riconosciute alla madre nei periodi di pandemia, ovvero, al genitore di minore con disabilità.

L'art.3, comma 1, lett. b) punto 4 del D.Lgs. n.105/2022, novellando l'art. 33 della L. 104/92, ha aggiunto la seguente previsione alle priorità di concessione del lavoro agile,

i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici che fruiscono dei permessi per handicap del minore fino a 12 anni.

L'accesso al lavoro agile è tutelato dalla disposizione antidiscriminatoria secondo cui la richiesta di poter svolgere la mansione in modalità "agile" non può comportare sanzione, demansionamento, licenziamento, trasferimento o qualsiasi altra modalità organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro del richiedente, specificando anche che ogni misura adottata in violazione della suddetta norma è da considerarsi nulla.

La flessibilità per accesso al lavoro part-time

La forma più nota ed utilizzata del lavoro flessibile è quella nota come prestazione a tempo parziale (cosiddetto *part-time*).

Tale forma si configura nei rapporti di lavoro che prevedono un orario di lavoro giornaliero, o settimanale inferiore rispetto all'orario normale di lavoro a tempo pieno stabilito dalla legge o dal contratto collettivo.

Anche il part-time consente l'auspicata conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

L'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale è affidato alla volontà delle parti.

Al fine di favorire alcune categorie di lavoratori nell'accesso alla modalità di prestazione a tempo parziale il legislatore ha indicato alcune priorità nell'**art. 8 del D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 81**.



Tra i criteri di priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da full-time a part-time vi è quello stabilito a seguito della richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

La richiesta di trasformazione è assistita da norma antidiscriminatoria che considera nulli i provvedimenti datoriali che a seguito della richiesta sanzionino, demansionino, licenzino, trasferiscano o, comunque, sottopongano ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni lavorative.

Conclusioni

Bene, siamo giunti alla fine di questa videolezione! Ti ricordo che abbiamo approfondito il tema della flessibilità garantita nei casi di:

- **richiesta dei congedi parentali**
- **accesso al lavoro agile**
- **accesso al lavoro part-time**

Grazie per l'attenzione!