



Approcci e analisi di genere per le PMI: Smart working e conciliazione

CATANZARO, 28 giugno 2018

Prof.ssa Maria Teresa Nardo,
Professore Associato di Economia Aziendale
maria.nardo@unical.it

Un dato di contesto



???

Nell'UE la percentuale di coloro che lavorano – in tutto o parzialmente – da casa è di poco inferiore al 12% (in Italia sono soltanto il 4,1%), mentre tra le donne che hanno tre figli si supera il 18% (in Italia il dato non raggiunge il 4%)

Quadro normativo

L. 22 maggio 2017, n. 81 (Jobs Act del lavoro autonomo)



- ✓ **Quadro generale** di vari interventi finalizzati a tutelare la sicurezza e la protezione sociale del lavoro autonomo non imprenditoriale
- ✓ **Sistema di regole** più in linea con l'evoluzione del mercato del lavoro
- ✓ **Sistema di protezione**, sia per i lavoratori autonomi che dipendenti, più adeguato alle nuove necessità e capace di meglio conciliare le mutate esigenze di vita e le nuove condizioni di lavoro
- ✓ Si estende espressamente alle Pubbliche Amministrazioni



Applicazione pubbliche amministrazioni

Le disposizioni del presente capo si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, secondo le direttive **emanate anche ai sensi dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124**, e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti.

Quadro normativo

L. 22 maggio 2017, n. 81
(Jobs Act del lavoro autonomo)

3 capitoli di norme:

- Prima Parte (articoli 1-17) *Lavoro autonomo*
- Seconda Parte (articoli 18-24) *lavoro agile o smart-working***
- Terza parte (articoli 25-26) disposizioni finanziarie e previsioni per l'entrata in vigore del disposto



LAVORO AGILE SMART WORKING



Nuove forme di organizzazione del lavoro

Elementi distintivi



- ✓ Assenza di vincoli del luogo e degli orari ove deve essere svolta la prestazione (flessibilità e autonomia negli strumenti e modalità di lavoro)
- ✓ Uso centrale della tecnologia
- ✓ Presenza di accordi individuali (sfruttamento delle potenzialità)
- ✓ Orientamento al risultato, maggiore responsabilizzazione al raggiungimento degli obiettivi piuttosto che all'adempimento e alla "presenza" nel luogo di lavoro

LAVORO AGILE SMART WORKING



Nuove forme di organizzazione del lavoro

Vantaggi



- ✓ Agevola la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (politiche di genere)
- ✓ Libertà di scelta da parte del lavoratore delle modalità e luogo dello svolgimento della prestazione lavorativa (flessibilità)
- ✓ Riduzione dei costi (costi fissi prevalentemente costi logistici, di spazio, costi di spostamento per il lavoratore)

Gli elementi tradizionali del contratto di lavoro (luogo e tempo) vengono a mancare e subentrano obiettivi e risultati

LAVORO AGILE SMART WORKING

Sanzioni disciplinari
art. 21, c.2



Nuove forme di organizzazione del lavoro

Criticità



Modalità di “controllo” – “diritto alla disconnessione”
Nel passato tali pratiche erano identificabili con il telelavoro
ed erano gestite mediante
accordi collettivi stipulati a livello aziendale.

La nuova normativa mette al centro della regolazione del lavoro agile l'accordo individuale, assegnando un ruolo marginale agli accordi collettivi.

Sul punto si innestano punti aperti di discussione con criticità sollevate dalle associazioni sindacali.

Telelavoro e lavoro agile

Sono due modalità di lavoro differenti

Telelavoro

Diffuso negli anni '70 grazie allo sviluppo delle tecnologie informatiche; lavoro che si svolge a distanza rispetto alla sede centrale. Con la disciplina dall'Accordo Quadro del 2004, il telelavoro deve seguire normative precise (obbligo da parte del datore di eseguire ispezioni per assicurarsi regolarità nello svolgimento del lavoro, un adeguato isolamento dell'attività lavorativa da quella quotidiana, sicurezza per il dipendente e per le apparecchiature tecnologiche utilizzate; riposo obbligatorio per 11 ore consecutive ogni 24 con astensione lavorativa dalla mezzanotte alle 5).

Lavoro agile

non è obbligatorio legarsi a un luogo fisico fisso (propria abitazione, un parco, bar..).L'orario è autodeterminato dal lavoratore l'importante è raggiungere l'obiettivo. Lavori ad alta specializzazione.

Alcune aziende lo praticano da anni: Barilla, Philip, Vodafone, Sisal, Comune di Milano).

Gli studi

Martin, J., Norman, A.R., *The Computerized Society: An Appraisal of the Impact of Computers on Society in the Next Fifteen Years*, Englewood Cliffs, Prentice Hall, 1970.



Le nuove tecnologie avrebbero favorito il ritorno all'industria casalinga

Toffler A. *La terza ondata*. Sperling & Kupfer, Milano 1989



Il lavoro dalla società industriale che richiedeva la presenza simultanea di migliaia di operai nello stesso posto alla stessa ora, si sarebbe umanizzato

Korte W.B., Wynne R., *Telework. Penetration, Potential and Practice in Europe*, IOS Press, Amsterdam, 1996.



Crescita presente ma molto lenta sotto le aspettative di quel periodo

Mitchell, W.J., *City of Bits: Space, Place, and the Infobahn*, MIT Press, Cambridge, Mass., 1995



Si dedicano ad analizzarne i rischi: isolamento sociale e organizzativo

Le dimensioni del fenomeno

Elemento osservato	Storico e Tendenze	Fonte
smart worker (lavoratori flessibili)	<ul style="list-style-type: none">✓ 250.000 nel 2016 e potrebbero arrivare a 5 mln.✓ Lavorano più ore rispetto ai lavoratori in sede✓ 7% degli impiegati italiani sono smart worker	Osservatorio smart working del Politecnico di Milano
Grandi aziende	<ul style="list-style-type: none">✓ più del 50% delle grandi aziende hanno adottato il “lavoro agile”✓ aumento della produttività del 5-6%	Osservatorio smart working del Politecnico di Milano
Identikit lavoratore-smart	<ul style="list-style-type: none">✓ Uomo✓ 41 anni✓ Nord Italia	Osservatorio smart working del Politecnico di Milano
Danno economico	<ul style="list-style-type: none">✓ Di tempo, di vita, di produttività stimato in 35 miliardi di Euro	Osservatorio smart working del Politecnico di Milano

Quali interventi a livello regolamentare per la promozione della parità di genere?

Bilancio di genere

- ❖ Giuridici-normativi (unità nazionale – fine anni '80): azioni di **tutela**, non discriminazione della donna rispetto all'uomo, **parità di trattamento**
- ❖ Specifici-mirati (fine anni '80 – fine anni '90): l'obiettivo dell'uguaglianza sostanziale richiede un **diverso trattamento dei generi**, principio delle pari opportunità (**azioni positive**)
- ❖ Pervasivi-strutturati (2000 – oggi): tende a integrare l'uguaglianza di genere in tutte le dimensioni della vita sociale, economica, politica (**gender mainstreaming**)



prevede che tutti gli interventi pubblici, anche quelli non correlati direttamente alle problematiche di genere, siano ripensati in chiave di genere

Gli interventi in Italia

- Le strategie che le PA sono chiamate ad adottare per la realizzazione dell'equità di genere trovano espressione nel **Piano di Azioni Positive (PAP)** che le stesse devono formulare con cadenza triennale ai sensi della **legge 125/1991 e del D.L. 198/2006**.
- Nell'ambito della pubblica amministrazione, i PAP hanno la funzione di **riequilibrare la presenza femminile** nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi (D. Lgs 198/2006, art. 48, co. 1). A tale scopo è previsto che, in occasione tanto delle assunzioni quanto delle promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile debba essere accompagnata da un'esplicita e adeguata motivazione (D. Lgs 198/2006, art. 48, co. 2).

Ai sensi dell'art. 8, lettera h) del **D.lgs. 150/2009**, il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità di genere da parte delle amministrazioni pubbliche rientra negli ambiti di misurazione e di valutazione della **performance organizzativa**.

La **legge 183/2010** prevede l'istituzione presso ciascuna amministrazione pubblica del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Tra le altre competenze attribuite a tale organo vi è l'elaborazione e approvazione del Piano delle Azioni Positive.