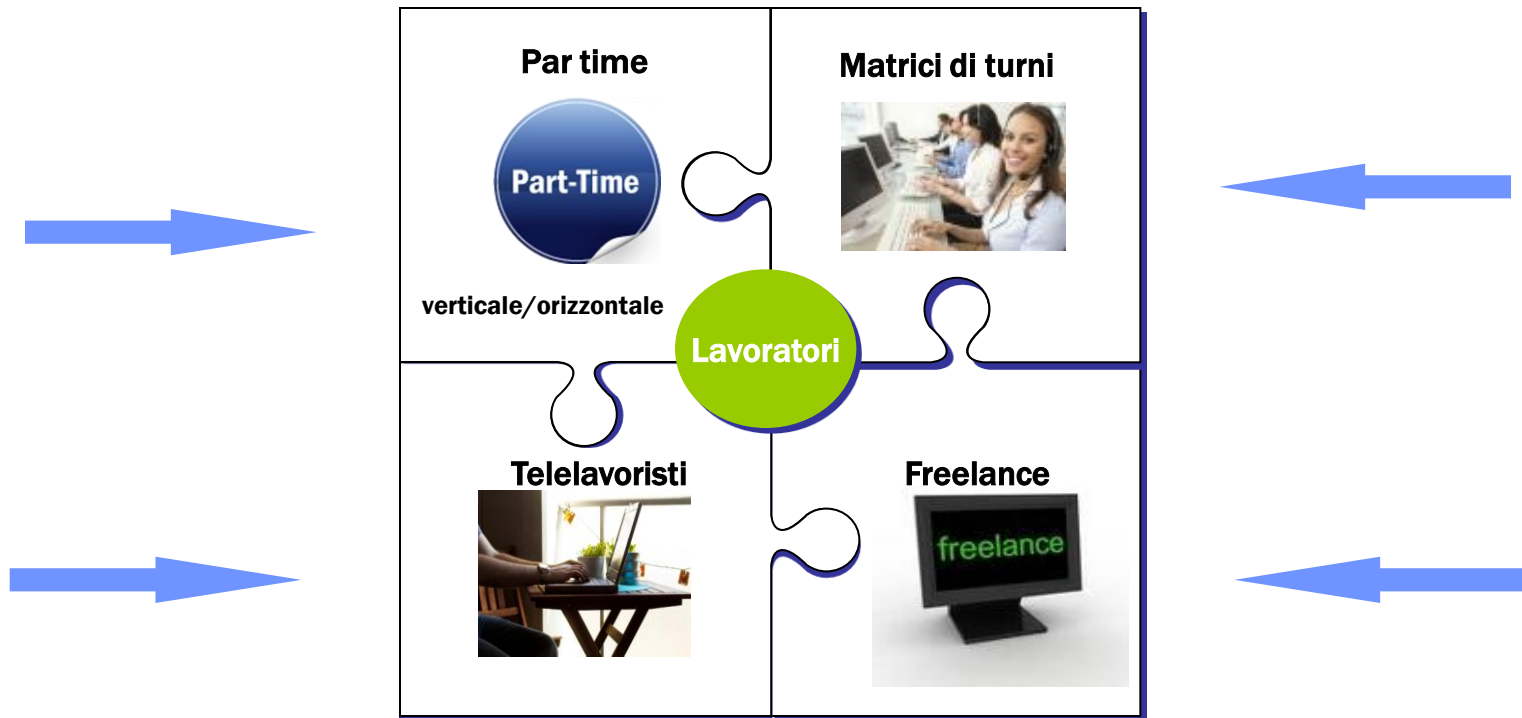


AGENDA

- L'orario di lavoro: legislazione e contrattazione**
- Tempo di lavoro tempo di vita**

Tempi di lavoro e tempi di vita :

L'organizzazione sociale è tutta incentrata sui tempi di lavoro; il tempo di lavoro ha prodotto una taylorizzazione del lavoro e del non-lavoro alla quale nemmeno il tempo libero è potuto sfuggire. Siamo in una fase di passaggio da un modello rigido di orario di lavoro a uno che dà origine a forme nuove caratterizzate da :



Il modello standardizzato di orario di lavoro sta entrando in crisi



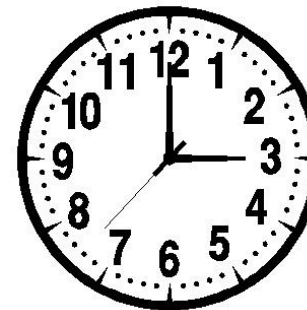
*Fare tutti le stesse cose
nelle stesse ore*

Richiesta

Estensione degli
orari dei servizi
pubblici essenziali

Richiesta

Migliore utilizzo
spazi verdi



Flessibilità dell'orario di lavoro

Il tema della flessibilità dell'orario di lavoro è centrale perché si collega alle richieste di nuove strategie di lavoro , soprattutto da parte delle nuove imprese anche per far fronte alla crisi economica

Le turnazioni, anche quelle molto spinte, vengono richieste come fattore di miglioramento della produttività

A fronte di crisi occupazionale si utilizza la riduzione dell'orario di lavoro attraverso i contratti di solidarietà come ammortizzatore sociale

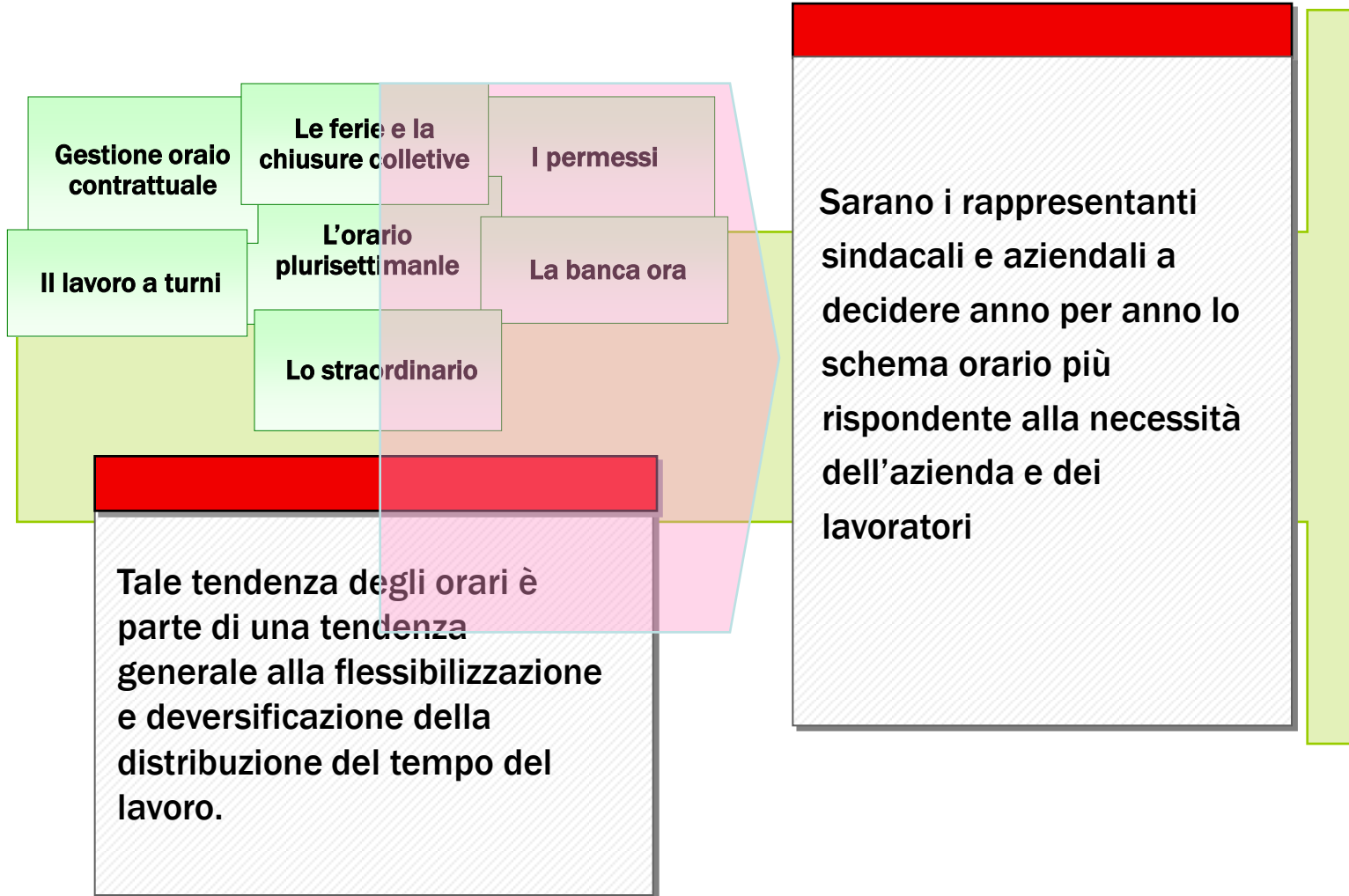
La contrattazione

Ha portato alcuni sostanziali mutamenti in materia di flessibilità dell'orario:

- Orario plurisettimanle spesso abbinato ai turni
- Modifica dell'orario settimanale con aumento dell'orario nei picchi di produttività e riduzione nei periodi di bassa produttività con recupero del credito ore
- Riduzione dell'orario sotto forma di permessi
- Regolamento del part-time e del lavoro a tempo determinato

L'orario di lavoro insieme al trattamento economico ed ai modelli partecipativi è oggi la materia più trattata nella contrattazione aziendale

All'interno dell'orario di lavoro le voci maggiormente trattate sono:



Quadro normativo

La disciplina dell'orario di lavoro è stata affrontata in una molteplicità di atti comunitari dal 1993 in poi

Direttiva 93/104

Regolamenta il riposo giornaliero e settimanale ,
Le pause ,la ferie e la durata della settimana lavorativa 48 ore incluso lo straordinario

Direttiva 2000/34

Nel 2000 ha modificato parzialmente la 93/104

Direttiva 2000/88

Nel 2009 si propone di conciliare le esigenze dei lavoratori con un'economia europea che mira ad essere moderna e competitiva.

Decreto legislativo 66/2003

Il dlgl 66/2003 poi modificato dal dlgs 213/2004 ha recepito la direttiva Europea 2003/86.

Tale dlgs in materia di organizzazione dell'orario di lavoro è entrato in vigore il 29 aprile 2003 abrogando tutte le precedenti disposizioni legislative . Cosa prevede:

Orario normale	<ul style="list-style-type: none">▶ L'orario di lavoro è fissato in 40 ore i contratti possono stabilire – ai soli fini contrattuali- una durata inferiore e riferire la durata media ad un periodo non inferiore ad un anno (orario multiperiodale)
Durata massima settimanle	<ul style="list-style-type: none">▶ Viene determinata dai contratti collettivi ma la durata media, che va calcolata su un periodo di 4 mesi (elevabile sino a 6-12 mesi), non può superare le 48 ore settimanali compreso il lavoro straordinario.
Straordinario	<ul style="list-style-type: none">▶ In difetto di contrattazione collettiva il ricorso allo straordinario è ammesso solo previo accordo tra lavoratore e datore di lavoro e non può superare le 150 ore.
Riposo giornaliero	<ul style="list-style-type: none">▶ Salvo casi eccezionali il lavoratore ha diritto ad avere 11 ore di riposo consecutive tra un turno e l'altro. Scompare il limite di durata della prestazione che può ricavata dal combinato disposto art. 7-8 del dlgs 66/2003 pari a 13 ore

Pause ▶ Sono definite dai CCNL, ma il decreto stabilisce che anche in carenza di contrattazione il lavoratore ha diritto ad una pausa di almeno 10 minuti quando la prestazione eccede le 6 ore giornaliere (più pausa da videoterminale)

Ferie ▶ Il lavoratore ha diritto ad almeno 4 settimane di ferie ,2 ininterrotte; le ulteriori 2 settimane possono essere godute anche in modo frazionato e comunque entro 18 mesi e non possono essere assolutamente sostituite con un'indennità di ferie non godute

Riposo settimanale ▶ Al lavoratore spettano almeno 24 ore di riposo consecutive ogni 7 giorni, da cumularsi con le ore di riposo giornaliero, di norma coincidente con la domenica.

Lavoro notturno

- ▶ Non può superare le 8 ore in media nelle 24 ore .E' vietato adibire al lavoro notturno dalle 24.00 alle 06.00 la donna dall'accertamento dello stato di gravidanza fino ad un anno di età del bambino .
- ▶ Non possono essere obbligati ,inoltre
 - la lavoratrice ,madre di un figlio di età inferiore a 30 anni o in alternativa il padre
 - la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni
 - la lavoratrice o il lavoratore con a carico un figlio disabile

Il lavoro notturno



Definizione

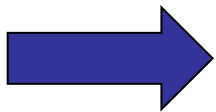
Il lavoro notturno è quello presentato in un periodo di 7 ore comprendenti l'intervallo tra mezzanotte e le cinque del mattino quindi svolto tra le

h24.00-07.00

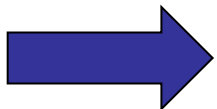
h.23.00-06.00

h 22.00-05.00

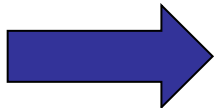
Il lavoratore notturno è colui che :



Svolge durante il periodo notturno almeno 3 ore del suo tempo giornaliero normale



Almeno una parte del suo tempo secondo le norme definite dai contratti



In assenza della contrattazione svolge almeno una parte del suo tempo di lavoro per almeno 80 giorni lavorativi nell'anno solare

Quelle sin qui descritte rappresentano le regole generali che devono ispirare l'organizzazione dell'orario di lavoro .

Il decreto prevede però una serie di deroghe nella consapevolezza che la natura specifica dell'attività svolta o circostanza particolari possano richiedere la deroga ad uno dei principi sin qui esposti.

Il datore di lavoro, anche laddove una o più deroghe fossero applicabili è tenuto a garantire per i dipendenti la tutela della salute e della sicurezza, nonché la possibilità di conciliare adeguatamente la vita lavorativa con la vita privata



Le politiche di conciliazione o riequilibrio, tra vita familiare e vita professionale stanno gradualmente conquistando posizioni di grande attenzione.

La Commissione Europea ha evidenziato come la conciliazione dei tempi di lavoro- famiglia sia “ introduzione di ? sistemiche che prendono in considerazione le esigenze della famiglia di congedi

parentali, di soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, e lo sviluppo di un contesto e di una organizzazione lavorativa tali da agevolare la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e per gli uomini.

AGENDA

- L'orario di lavoro: legislazione e contrattazione
- Tempo di lavoro tempo di vita**

Tempo di lavoro e tempo di vita

(*il tempo libero è sempre la più vera ricchezza*)

In pochi anni il legislatore ha emanato numerosi provvedimenti , allo scopo di disciplinare i tempi di lavoro e i tempi di vita .

Le norme in questione sono le seguenti:

Art.13 L. 24 / 97 n. 196	va in particolare stabilito il tetto dell'orario massimo di lavoro
DL 29 /09 /98 n. 335	convertito,con modificazioni,in L.27/11/98 n.409,recante norme in materia di lavoro straordinario
Art.17 L. 05/02/99 n.25	ha modificato la disciplina del lavoro notturno
D.Lgs. 25/02/00 n.61	recante le norme relative al rapporto di lavoro a tempo parziale
D.Lgs. 08/03/00 n.53	contenente norme di disciplina dei permessi parentali e del coordinamento dei tempi di città
D.Lgs. 08/03/01 n.151	permessi e ore giornaliere di riposo

Part-time

Per Part-time si intende l'orario di lavoro fissato dal contratto individuale che risulti inferiore all'orario normale di lavoro .
Il part-time può essere:

Part-time orizzontale

Part-time *verticale*

Part-time misto

Il Part-time prevede inoltre:

Clausole flessibili

demandata alla contrattazione la possibilità di modificare la collocazione temporale

Clausole elastiche

possibilità di estensione temporale (solo per il Part-time verticale o misto)

Lavoro supplementare

Il lavoro svolto oltre l'orario concordato ed entro il limite del tempo pieno è subordinato al consenso del lavoratore

Altre tipologie

Lavoro intermittente

poco o nulla usati

Lavoro ripartito

poco o nulla usati

Permessi ed ore giornaliere di riposo



Il Dlgs 26 marzo 2001 n.151 prevede due ore giornaliere di riposo (1 ora se si lavora meno di 6 ore al giorno).

Per le mamme lavoratrici le ore sono retribuite.

L'utilizzo deve essere concordato con il datore di lavoro e valgono nel primo anno di vita del bambino.

Per i parti gemellari le ore sono raddoppiate.

Legge 53/2000

- ▶ ha ridisegnato i permessi fruibili dai genitori lavoratori per la cura della prole.
- ▶ ha introdotto permessi per le cure parentali o per lo studio.
- ▶ ha introdotto disposizioni ai tempi di vita.

L'art. 9 della legge costituisce la migliore prova dell'intento del legislatore di conciliare il tempo di lavoro con il tempo di vita.

La norma prevede, infatti, incentivi a favore dei datori di lavoro che prevedono azioni positive quali per esempio: possibilità di accedere al part-time reversibile o al telelavoro o a forme di concordate di flessibilità dell'orario di lavoro



**Aspettativa maternità
obbligatoria**

Le modalità di fruizione del periodo di 5 mesi non sono più rigide da un mese prima a quattro mesi dopo il parto.

Per il parto prematuro, i giorni non goduti prima del parto devono essere goduti dopo il parto.

Vengono estese al padre lavoratore (nei casi previsti dalla legge) le norme che si riferiscono all'astensione dal lavoro durante i primi 3 mesi o il divieto di licenziamento ex art. 2 L. 1204/71 fino all'età di un anno del bambino.



Aspettativa facoltativa

Spetta ad entrambi i genitori anche non in alternativa entro i primi otto anni di vita del bambino fino ad un massimo complessivo di dieci mesi così ripartiti:

- madre per un periodo massimo di sei mesi.
- padre per un periodo massimo di sei mesi.
- un solo genitore dieci mesi massimo in maniera continuata o frazionata



Trattamento economico

Entro il terzo anno del bambino il 30% della retribuzione per un periodo massimo complessivo, tra i due genitori, di sei mesi ; la contribuzione è figurativa. Oltre questo limite si ha diritto al 30% solo se la retribuzione è inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione. Oltre il terzo anno del bambino ed i sesto mese di fruizione complessiva il valore retributivo è calcolato sul 200% dell'assegno sociale proporzionato ai periodi di riferimento



Malattia del bambino

Entro gli otto anni di vita del bambino i genitori ,dopo rilascio del certificato medico possono assentarsi dal lavoro. Nella fascia di età compresa tra i tre e gli otto anni, spettano 5 giorni all'anno per ciascun genitore



Allattamento

Nel caso di parto plurimo i riposi devono essere raddoppiati



Genitori affidatari

Si applicano le disposizioni dell'art.3 L. 53/00:

- aspettativa facoltativa
- permessi per malattia del bambino
- aspettativa obbligatoria (limitatamente agli oggetti retributivi , riposi per allattamento).



Altri permessi parentali

In caso di decesso o grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado o del convivente, i lavoratori hanno diritto a 3 giorni di lavoro all'anno o nel caso di grave infermità ad espletare l'attività lavorativa diversamente.

Per gravi patologie e gravi motivi familiari si possono ottenere fino a 2 anni di congedo non retribuito non validi né ai fini dell'anzianità di servizio, né ai fini previdenziali



Congedi per la formazione

Il lavoratore con almeno cinque anni di attività può chiedere una sospensione dell'attività lavorativa per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Il lavoratore nel periodo suddetto conserva solo il posto di lavoro.

Avviso comune 7 marzo 2011

Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro

L'obiettivo è quello di implementare azioni sinergiche tra iniziative legislative , politiche sociali e contrattuali al fine di :



Agevolare la cura dei bambini e degli anziani



Promuovere una migliore conciliazione tra le responsabilità lavorative e famigliare per donne e uomini



Includere le donne nel mercato del lavoro in Italia (il più basso d'Europa) attraverso il piano Italia 2020.

Avviso comune 7 marzo 2011

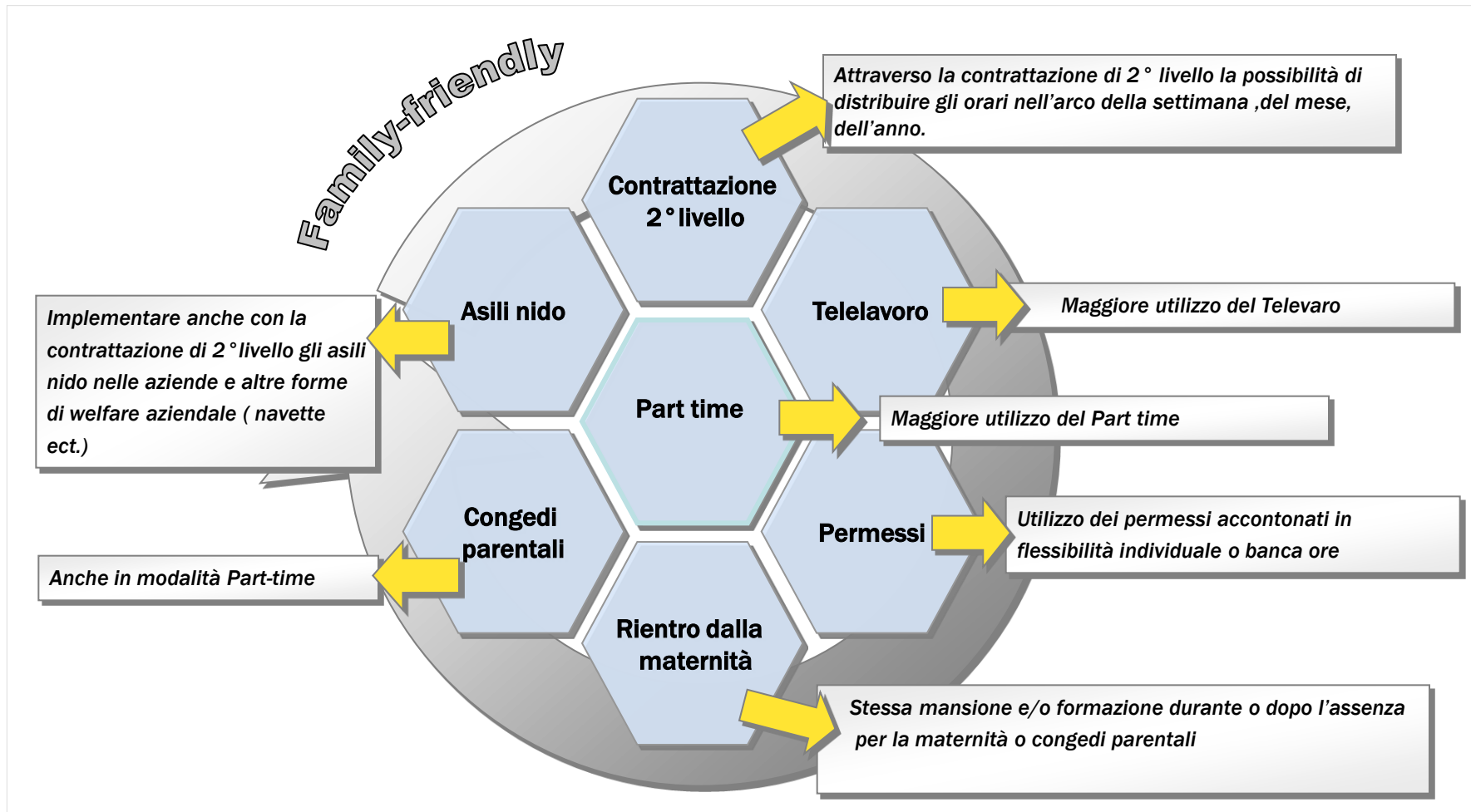


Con l'avviso comune si avvia il percorso tecnico per introdurre su tutti i livelli di contrattazione , forme di flessibilità family-friendly e di conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro , con orari rimodellati , lavoro a tempo parziale , forme di telelavoro , congedi parentali rimodulati ed una gestione occulta dei permessi

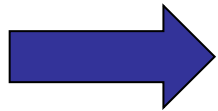
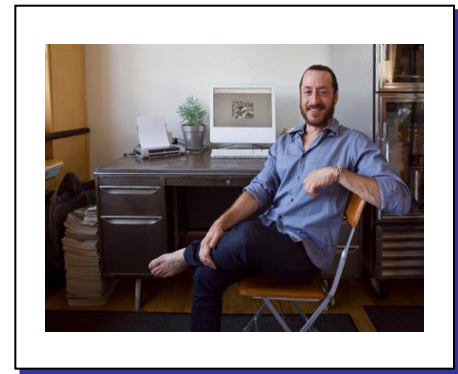
Le nuove modulazioni di orario e dei tempi di lavoro potranno contare sulle misure di detassazione del salario di produttività nonché dei regimi di decontribuzione sulle somme stanziare dei datori di lavoro a seguito di intese territoriali

Come forma di finanziamento diretto delle pratiche di conciliazione che verranno sperimentate, scatterà il finanziamento garantito dalla legge 53/2000.

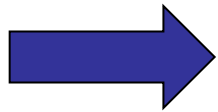
Importanza del valore di una flessibilità Family-friendly



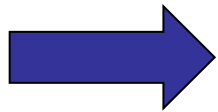
Perché il telelavoro?



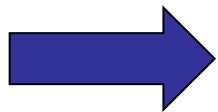
Per aumentare la produttività



Per un più agevole inserimento delle donne nel mercato del lavoro



Per ridurre il traffico e per un risparmio energetico



Per migliorare il tempo di lavoro con le esigenze di vita soprattutto familiari

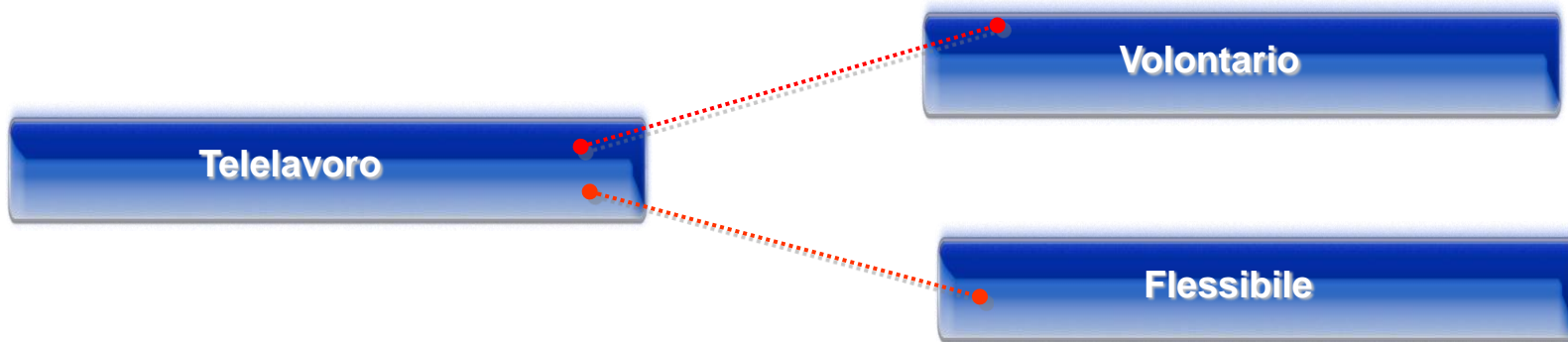
Il Telelavoro

Per telelavoro in Italia si intende un modo di lavorare indipendente dalla localizzazione geografico dell'ufficio o dell'azienda, facilitato dall'uso di strumenti informatici.

Disciplina del telelavoro in Italia

**Accordo
Interconfederale**

Il telelavoro è disciplinato principalmente dall'accordo Interconfederale del 9 giugno 2004 che recepisce l'accordo quadro europeo sul telelavoro del 16 luglio 2002



Al lavoratore competono gli stessi diritti dei lavoratori tradizionali (sicurezza, attività sindacale, formazione privacy ect.)



I costi e gli strumenti sono a carico del datore di lavoro .



Il datore di lavoro deve adottare misure anti isolamento del lavoratore



Il datore di lavoro deve predisporre rientri periodici in azienda

Diversi tipi di telelavoro



Telelavoro domiciliare (Home Based Telework)



Telelavoro da Centro Satellite (Satellite Branch Office)



Telelavoro Mobile (Mobile Telework)



Telelavoro da Telecentri o Telecottages

Grazie!