

Programma ACT - Azioni di sostegno per l'attuazione sul territorio delle politiche del lavoro

# **IMPACT**

**Percorsi di informazione e formazione**

## **La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro alla luce del Jobs Act**

*In collaborazione con progetto EQUiPE 2020*



**E Q u I P E**

# Percorso 1 – per i Servizi per l'Impiego

Referente iscrizioni: **Roberta Rovelli**



Periodo: **Dicembre 2015 - Aprile 2016**



Seminario in presenza - SCAMBIO

**Destinatari:** Servizi per l'Occupazione **Obiettivi:** Conoscere la riforma e l'impatto sui Servizi e Politiche Attive del Lavoro

# Indice

**1 – Donne & Lavoro: uno scenario evidence-based**

**2 – Il sistema delle tutele e le politiche**

**3 – Focus sui problemi da affrontare**

**4 – Le opportunità del welfare aziendale**

**5 – La programmazione FSE 2014-2020**

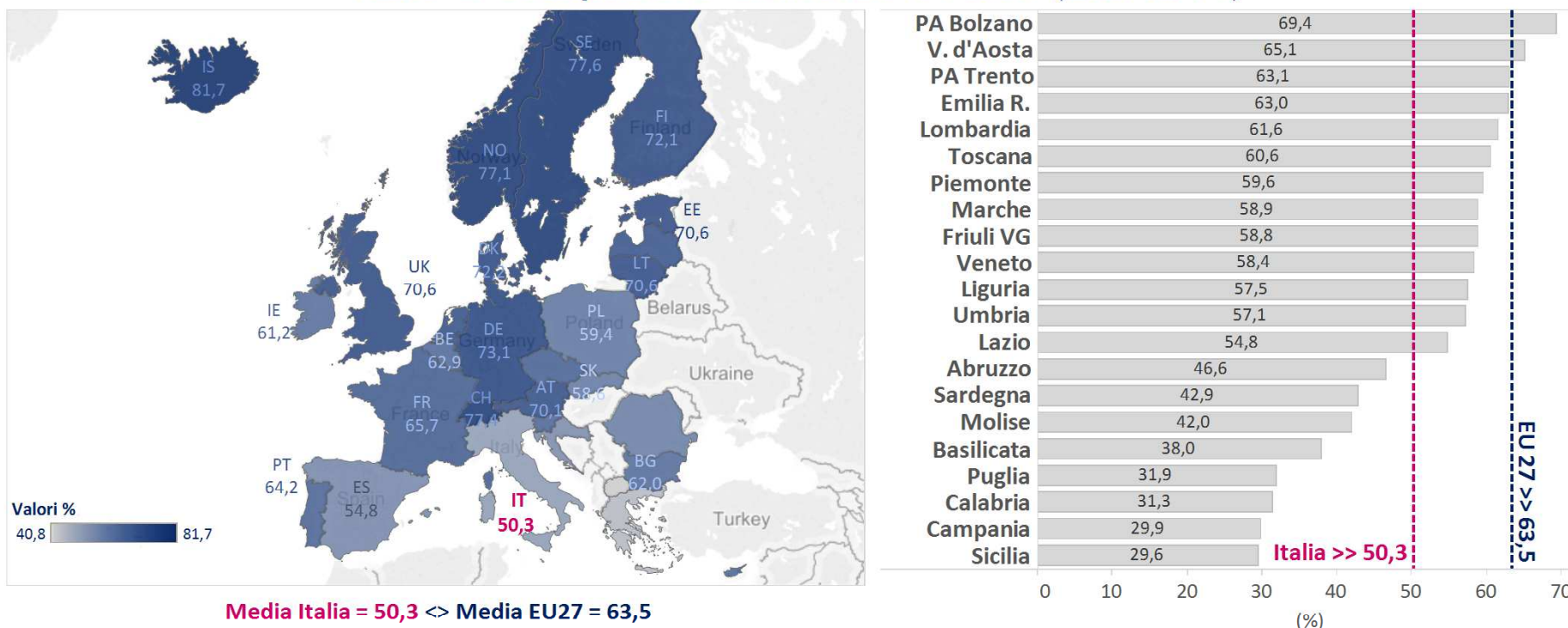
**6 – Link utili e approfondimenti**

# Donne&Lavoro: il divario Nord-Sud

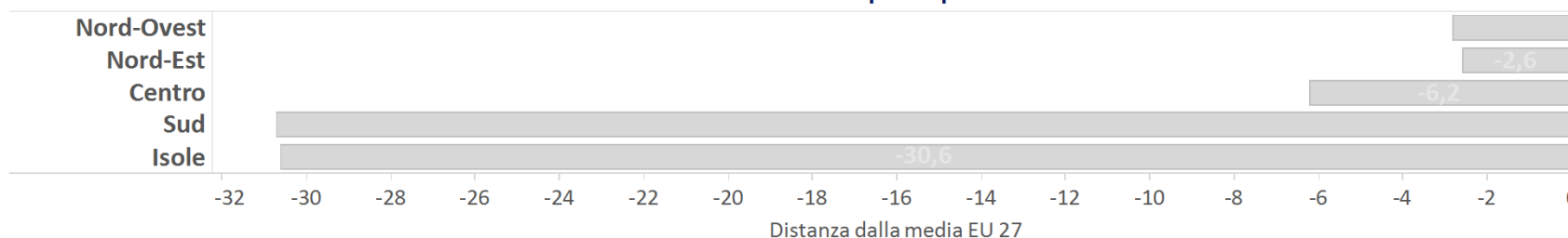
1 – Donne & Lavoro: uno scenario evidence-based

Le regioni del Nord e del Centro sono più vicine alla media Europea che alle regioni del Mezzogiorno

## Tasso di occupazione donne 20-64 anni (dati 2014)



## Distanza dalla media EU 27 per ripartizione

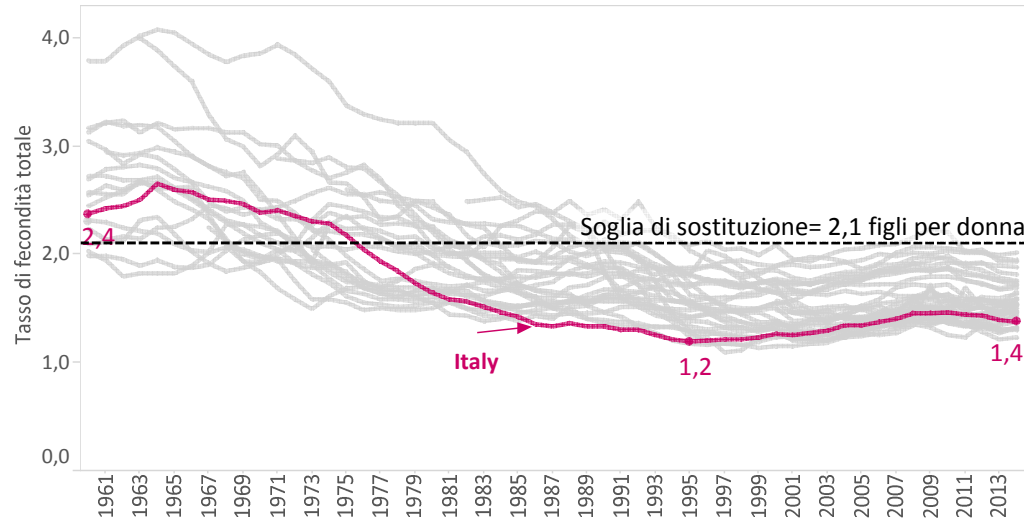


# Il paradosso italiano: partecipazione e fecondità

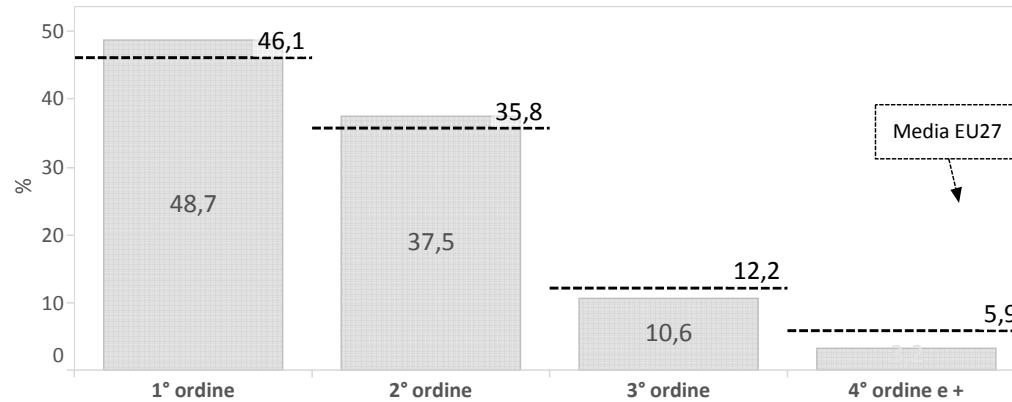
In Italia si registra la paradossale convergenza tra bassa partecipazione al lavoro e bassa fecondità

## Fecondità e occupazione nei Paesi EU

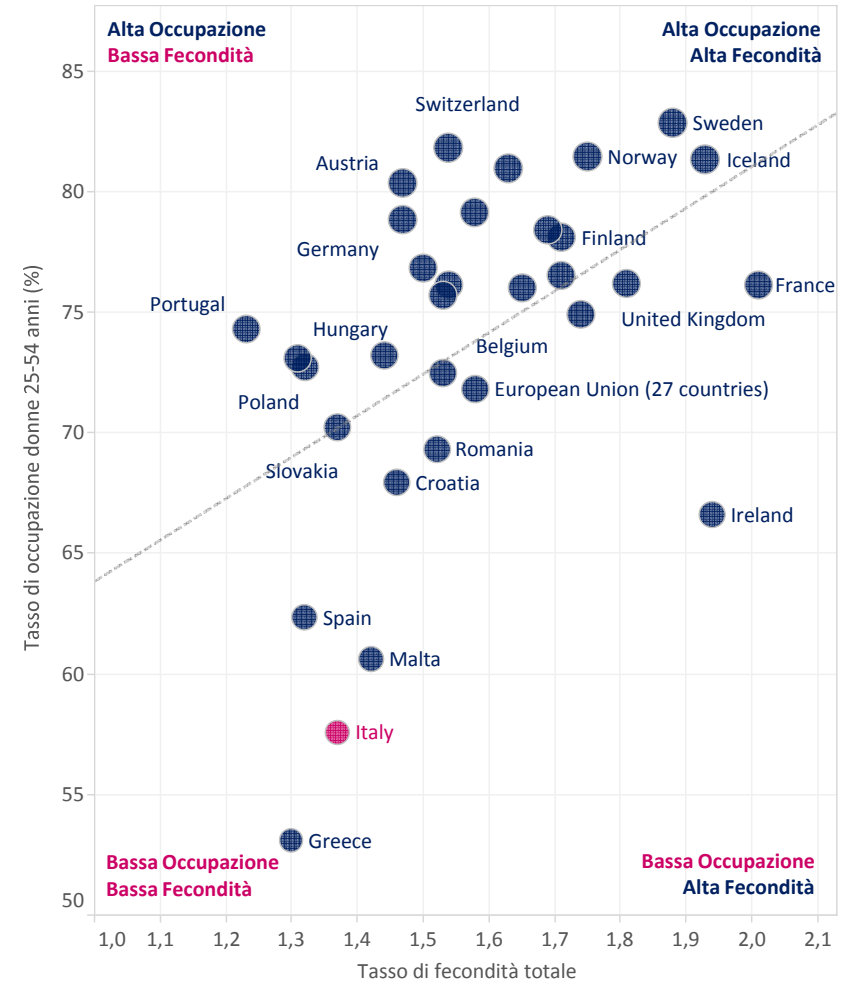
Tasso di fecondità totale\*: serie storiche 1960-2014



Distribuzione % dei nati nel 2014 per ordine: Italia e Media EU27 (linea tratt.)



Relazione tra fecondità (x) e occupazione (y) nei Paesi EU: 2014



\*Tasso di fecondità totale = Numero medio di figli per donna in età feconda (25-49). Fonte: elaborazioni Equipe2020 su base dati Eurostat.

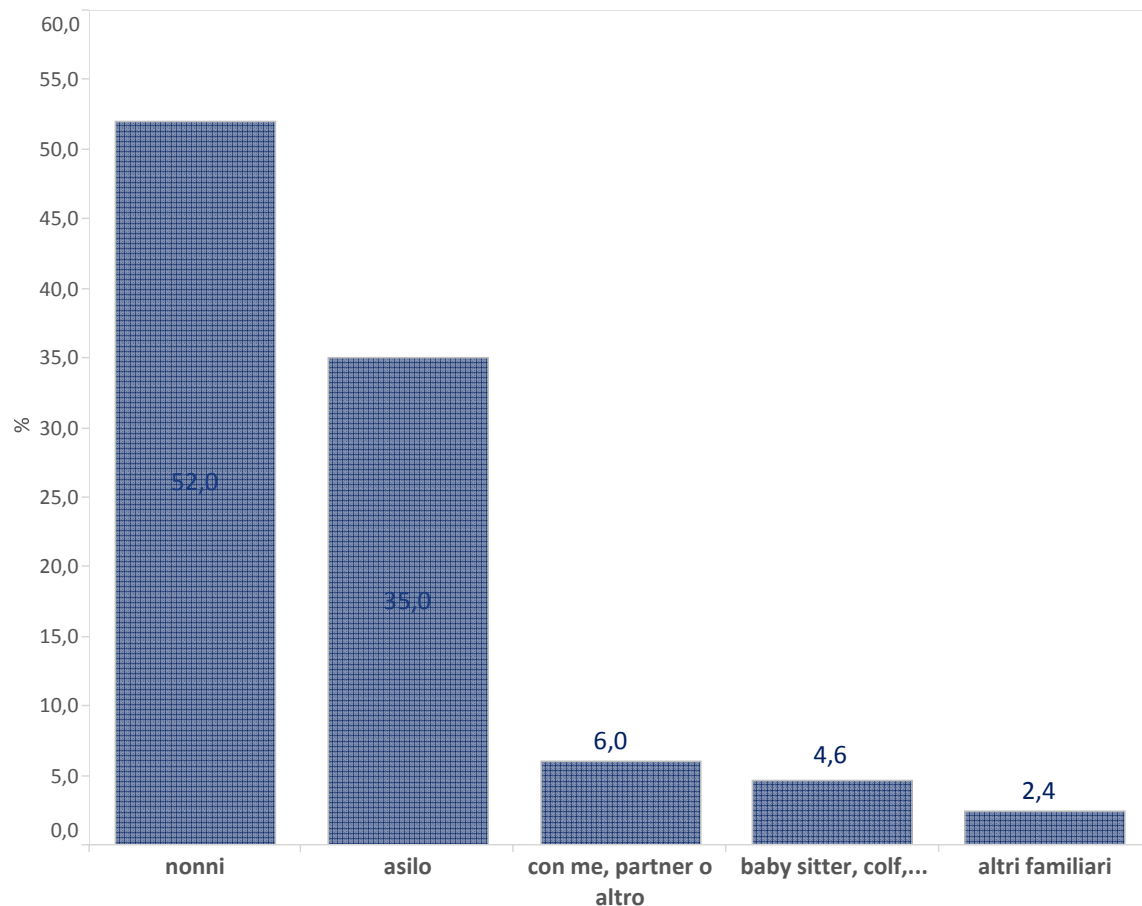
# Il supporto delle reti familiari è forte, ma è destinato a ridursi

1 – Donne & Lavoro: uno scenario evidence-based

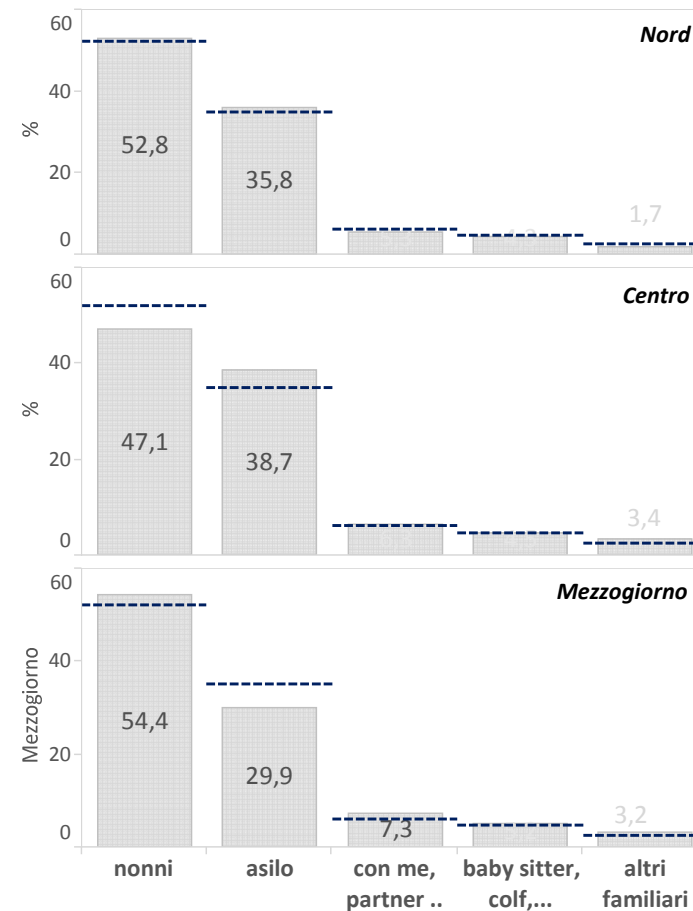
Sono oltre un milione le “nonne” che fanno fronte alla mancanza o all’eccessivo costo dei servizi o alla riluttanza ad affidare a terzi i bambini

## Quando la madre lavora, il bambino si affida prevalentemente ai nonni

Affidamento del bambino mentre la madre lavora per modalità prevalente (%): Totale Italia



Dettaglio Ripartizioni (ref. line Totale Italia)



Madri di nati nel 2009/2010 occupate e tornate al lavoro al tempo dell'intervista per persone o servizi a cui affidano il bambino mentre lavorano e spesa sostenuta mensilmente. Anno 2012 (valori %). Sono esclusi dall'analisi dei costi i casi in cui il bambino è affidato prevalentemente alla madre ("Sta con me") o al partner. Sono escluse le mancate risposte  
Fonte: elaborazioni EQUiPe 2020 su microdati Indagine campionaria sulle nascite 2012 (CATI long-form) , Istat

# Ma lavorare conviene davvero?

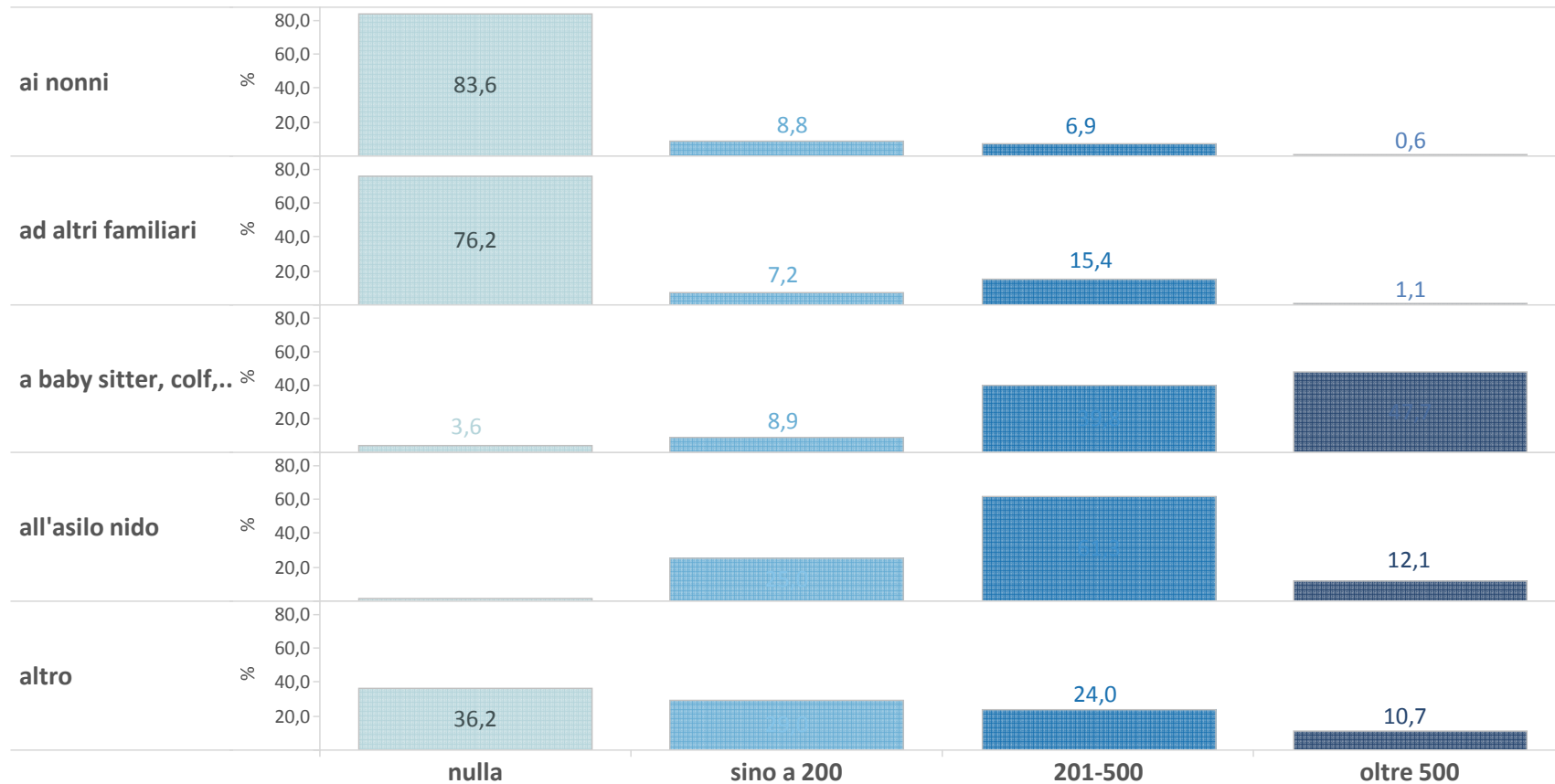
## Il costo dei servizi

1 – Donne & Lavoro: uno scenario evidence-based

In molti casi, il costo dei servizi sostitutivi del lavoro familiare e di cura dei bambini è superiore al salario atteso, e risulta, nel breve periodo, non conveniente lavorare

### Spesa mensile per l'affidamento del bambino mentre la madre lavora

Distribuzione casi per modalità di affidamento e spesa mensile in classi (% riga)



Madri di nati nel 2009/2010 occupate e tornate al lavoro al tempo dell'intervista per persone o servizi a cui affidano il bambino mentre lavorano e spesa sostenuta mensilmente. Anno 2012 (valori %). Sono esclusi dall'analisi dei costi i casi in cui il bambino è affidato prevalentemente alla madre ("Sta con me") o al partner. Sono escluse le mancate risposte  
Fonte: elaborazioni EQuiPe 2020 su microdati Indagine campionaria sulle nascite 2012 (CATI long-form), Istat

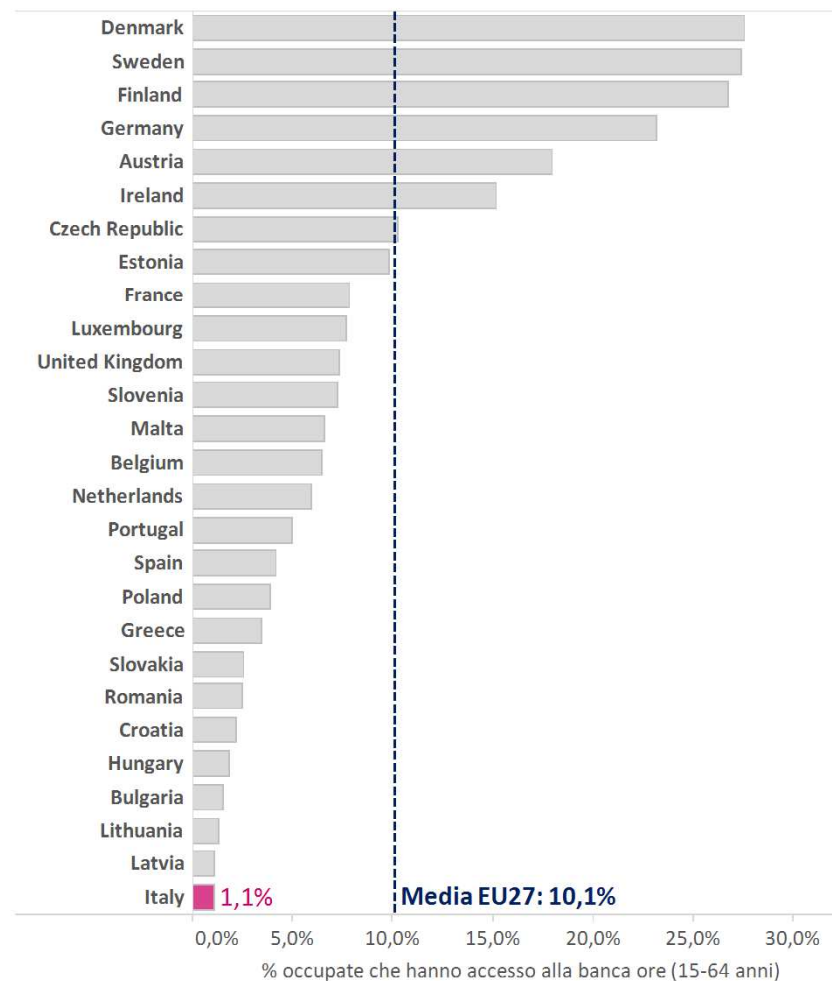
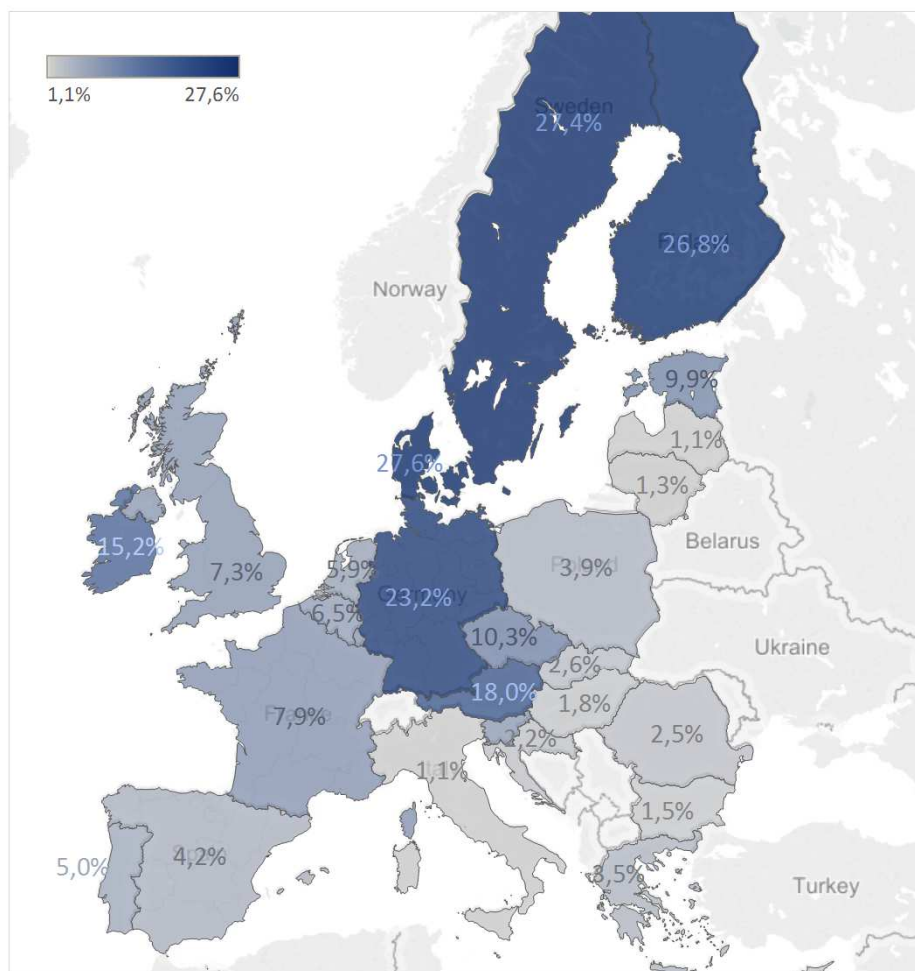
# Quanto è flessibile il lavoro per le donne italiane?

1 – Donne & Lavoro: uno scenario evidence-based

Pochissime possono usare banca delle ore per fronteggiare necessità familiari, soprattutto quelle impreviste: appena l'1,1%

## Il tasso di accesso alla banca delle ore

Occupate che hanno accesso alla banca delle ore (% su occupate 15-64 anni) nei Paesi EU



Fonte: elaborazioni EquiPe 2020 su dati Eurostat, EU LFS 2010 (LFS ad hoc module 2010)



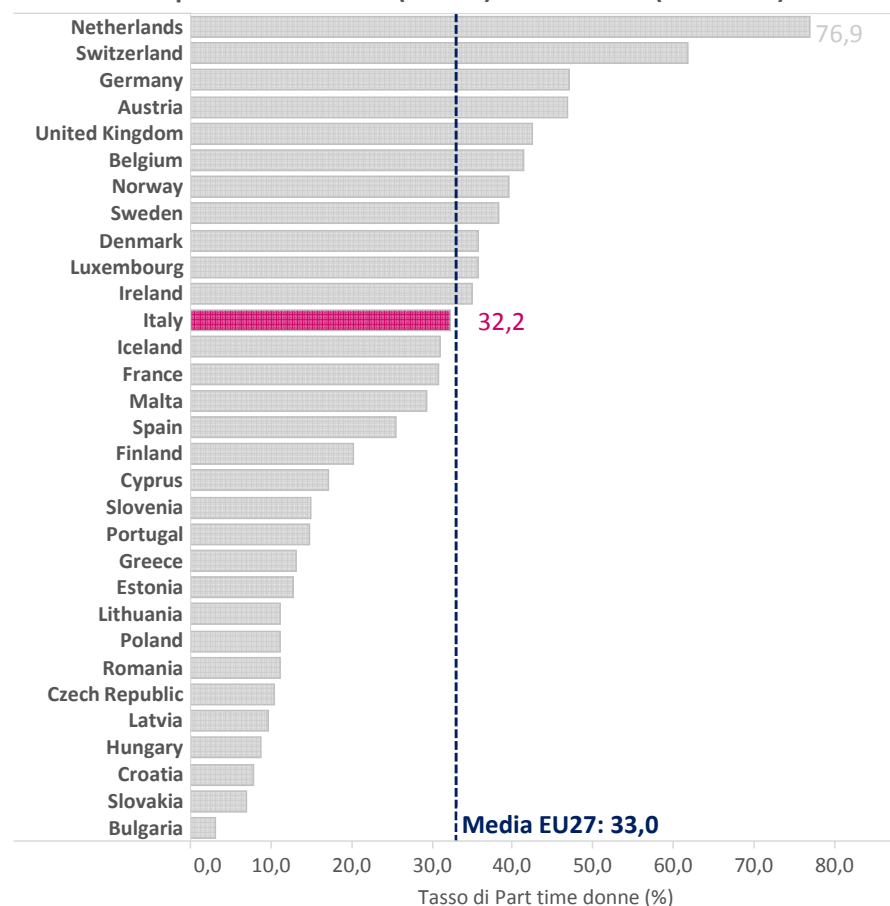
# Il part time «può» essere uno strumento di flessibilità

1 – Donne & Lavoro: uno scenario evidence-based

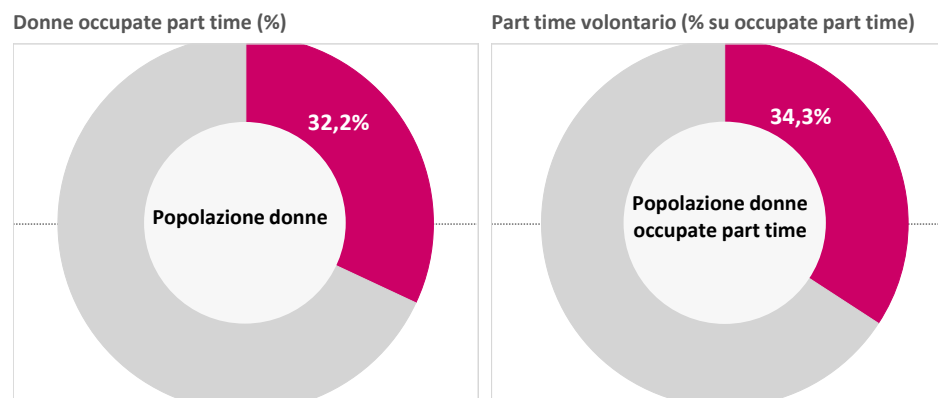
Il 32,2% delle lavoratrici italiane utilizza il part-time (33,0% nella media EU27), ma per più della metà di loro non è una scelta volontaria. Il lavoro con orario ridotto è invece più diffuso, e più volontario, nella popolazione delle neo madri e quasi la metà di coloro che lavorano a tempo pieno sarebbero invece interessate a lavorare con orario ridotto

## L'occupazione part time

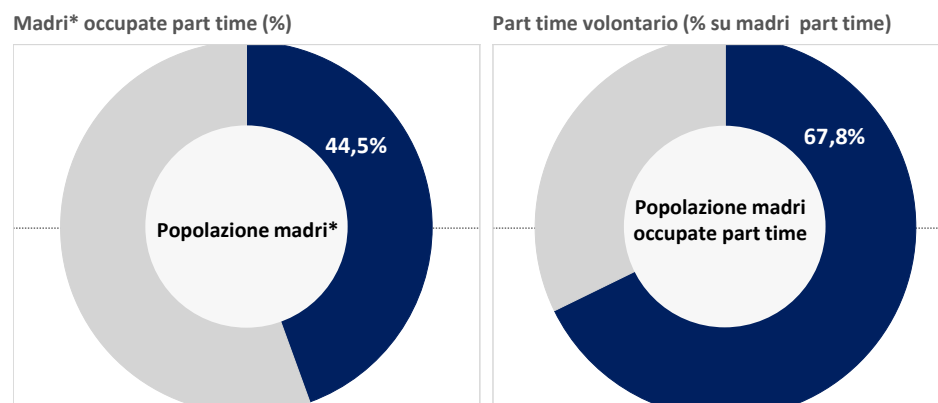
Tasso di occupazione Part time (donne) nei Paesi EU (dati 2014)



Part time tra le lavoratrici occupate (RCFL 2014)



Part time tra le madri di bambini nati nel 2009/2010 occupate (Indagine Madri 2012\*)



Fonte: elaborazioni Equipe 2020 su dati Eurostat e microdati Istat (RCFL Media 2014 e Indagine Campionaria sulle nascite e le madri 2012 (\*))

# Investire in istruzione, paga...

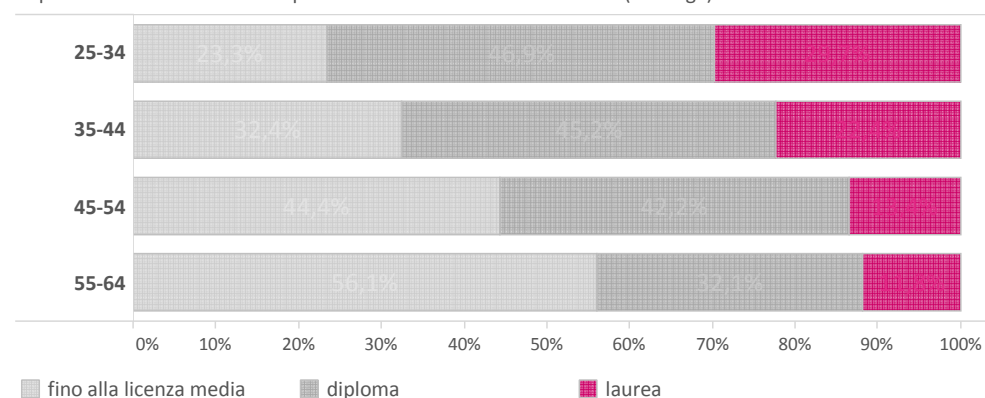
1 – Donne & Lavoro: uno scenario evidence-based

L'investimento in istruzione migliora le opportunità di ingresso e permanenza sul mercato del lavoro, il salario atteso e quindi la convenienza a lavorare

## La relazione tra livello di istruzione e occupazione (dati 2014)

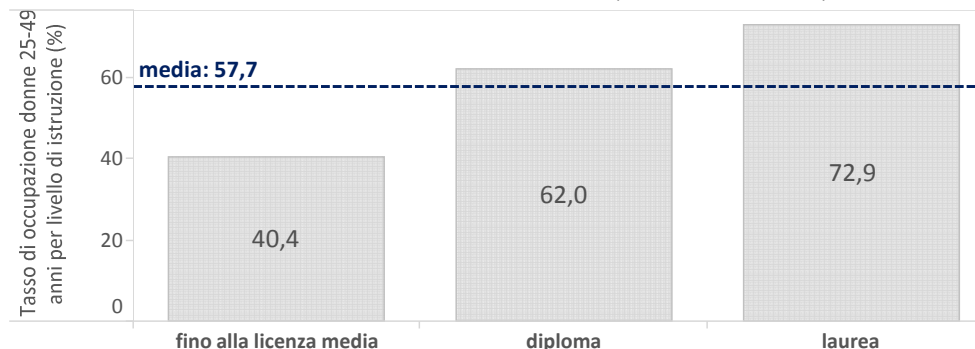
### Le donne italiane sono sempre più istruite...

Popolazione donne 25-64 anni per classe d'età e livello di istruzione (% di riga)



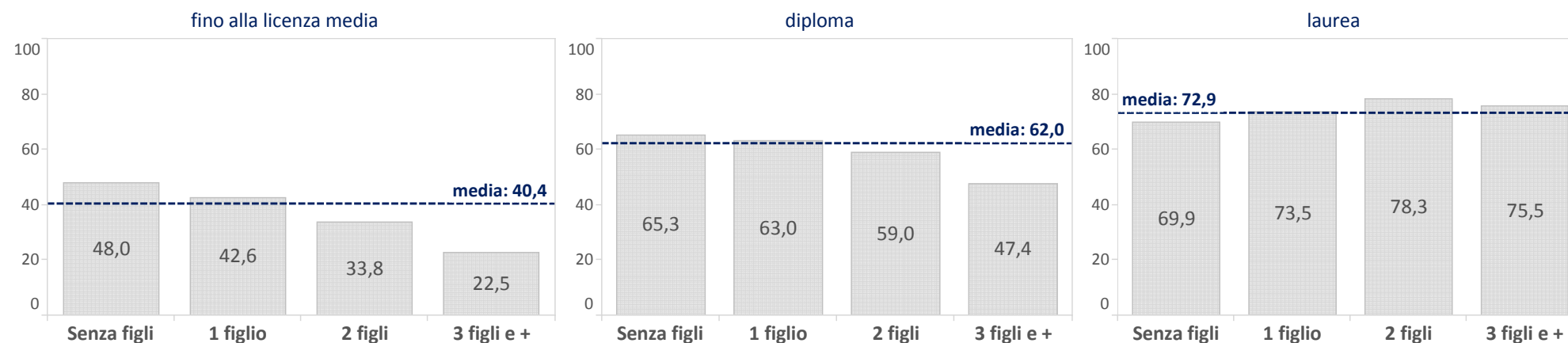
### ...e il tasso di occupazione cresce con il livello di istruzione

\*Tasso di occupazione donne 25-49 anni per livello di istruzione



### Per le donne con alto livello di istruzione la partecipazione al lavoro non si riduce ma, al contrario, aumenta dopo il primo figlio

Tasso di occupazione donne 25-49 anni per livello di istruzione e numero di figli



Fonte: elaborazioni Equipe 2020 su microdati Istat (RCFL Media 2014) e su dati Eurostat.

- 1** **Testo unico** delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (*D.Lgs. 151/2001 e ss. mm.*)
- 2** **Legge 92/2012** - Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita
- 3** **Decreto Conciliazione** (c.d.) in attuazione del Jobs Act - Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (D.Lgs. 80/2015)

### ➤ **Voucher di maternità per l'acquisto di servizi di babysitting**

Introduce un contributo economico di 600 euro mensili per l'acquisto di servizi di babysitting o per il pagamento delle rette degli asili nido (pubblici e privati accreditati)

Art. 4 c. 24 lett. b della L. 92/2012, DI del 28/10/2014 e Legge di Stabilità 2016

### ➤ **Trasformazione del rapporto in lavoro part time**

I neo-genitori (padre e madre) di trasformare il rapporto di lavoro in part time per il periodo di congedo parentale ancora spettante. La richiesta della lavoratrice e del lavoratore è esigibile (nel rispetto delle condizioni di legge) e il datore di lavoro deve dare corso alla trasformazione entro 15 giorni

Art. 8 c. 7 del D.Lgs. 81/2015

# Le tutele variabili per il lavoro non dipendente

## 2 – Il sistema delle tutele e le politiche

### le tutele per la madre



per quanti mesi ho diritto alla tutela?..

sposta il cursore sul calendario dei mesi per leggere i tooltip con le note e i link ai principali riferimenti normativi

istituto	tipologia rapporto di lavoro	1 mese	2 mesi	3 mesi	4 mesi	5 mesi	6 mesi
<b>congedo di maternità obbligatorio (indennità all'80%)</b>	subordinato	●	●	●	●	●	●
	parasubordinato (a progetto e assimila..	●	●	●	●	●	●
	Partita Iva (Gest. Separata)	●	●	●	●	●	●
	libera professione (casce degli ordini p..	●	●	●	●	●	●
	lavoro autonomo	●	●	●	●	●	●
	lavoro domestico	●	●	●	●	●	●
<b>congedo parentale facoltativo (indennità al 30%)</b>	subordinato	●	●	●	●	●	●
	parasubordinato (a progetto e assimila..	●	●	●	●	●	●
	Partita Iva (Gest. Separata)	●	●	●	●	●	●
	libera professione (casce degli ordini p..	●	●	●	●	●	●
	lavoro autonomo	●	●	●	●	●	●
	lavoro domestico	●	●	●	●	●	●
<b>voucher per babysitting in alternativa al congedo parentale (600 € mese)</b>	subordinato	●	●	●	●	●	●
	parasubordinato (a progetto e assimila..	●	●	●	●	●	●
	Partita Iva (Gest. Separata)	●	●	●	●	●	●
	libera professione (casce degli ordini ..	●	●	●	●	●	●
	lavoro autonomo	●	●	●	●	●	●
	lavoro domestico	●	●	●	●	●	●

[Esplora la dashboard sul portale LaFemMe](#)

- 1** **Assegno di maternità dello Stato** per lavoratori atipici o discontinui  
Art. 75 del TU 151/2001
- 2** **Assegno di maternità dei Comuni** a carico dell'amministrazione comunale di residenza e erogato dall'INPS  
Art. 74 del TU 151/2001
- 3** **Bonus Bebè** per i nuovi nati e adottati dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2017  
Legge di Stabilità 2015 e Legge di stabilità 2016

# Le principali aree di intervento del Decreto Conciliazione DLgs. 80/2015 (1)

2 – Il sistema delle tutele e le politiche

**Congedo obbligatorio di maternità**

Art. 2

Ora può essere sospeso in caso di ricovero del neonato

**Congedo parentale**

Artt. 7-8-9-10

Estensione del limite di fruibilità (da 8 a 12 anni)

Estensione del limite di indennizzabilità (da 3 a 6 anni)

Frazionamento per ore anche in mancanza di CCNL

**Congedo di paternità per impossibilità della madre**

Artt. 14-15-16-17

Estensione del diritto ai lavoratori autonomi e professionisti

# Le principali aree di intervento del Decreto Conciliazione DLgs. 80/2015 (2)

2 – Il sistema delle tutele e le politiche

## Genitori adottivi

Artt. 4-6-10-16-20

Estensione delle tutele previste per i genitori naturali ai genitori adottivi e affidatari (parità di trattamento)

## Telelavoro

Art. 23

Incentivi normativi per i datori di lavoro privati che ricorrono al telelavoro per motivi legati ad esigenze di cure parentali, in forza di accordi collettivi

## Violenza di genere

Art. 24

Congedo e misure speciali per le vittime

## Conciliazione

Art. 25

Destinazione sperimentale del 10% del Fondo di incentivazione della contrattazione di secondo livello alla promozione della conciliazione



## DIRETTI



- + Integrazione dell'indennità al 100%, se prevista dal CCNL
- + Anticipazione dell'indennità INPS in attesa del conguaglio
- + Ratei di ferie, mensilità aggiuntive e TFR per il periodo di assenza
- + Costi per la sostituzione della lavoratrice al netto degli incentivi

## INDIRETTI



- + Costo organizzativo della sostituzione per inserimento in ruolo
- + Costo organizzativo del reinserimento al termine dell'assenza

- A. Contrasto alla dispersione scolastica
- B. Servizi di orientamento verso professioni tecniche
- C. Valorizzazione dei White jobs (tradizionali e nuovi)
- D. Sviluppo dell'istruzione tecnica superiore (ITS)
- E. Formazione continua per valorizzare le carriere
- F. Promozione del diritto allo studio per l'accesso alla università
- G. Promozione dell'apprendistato

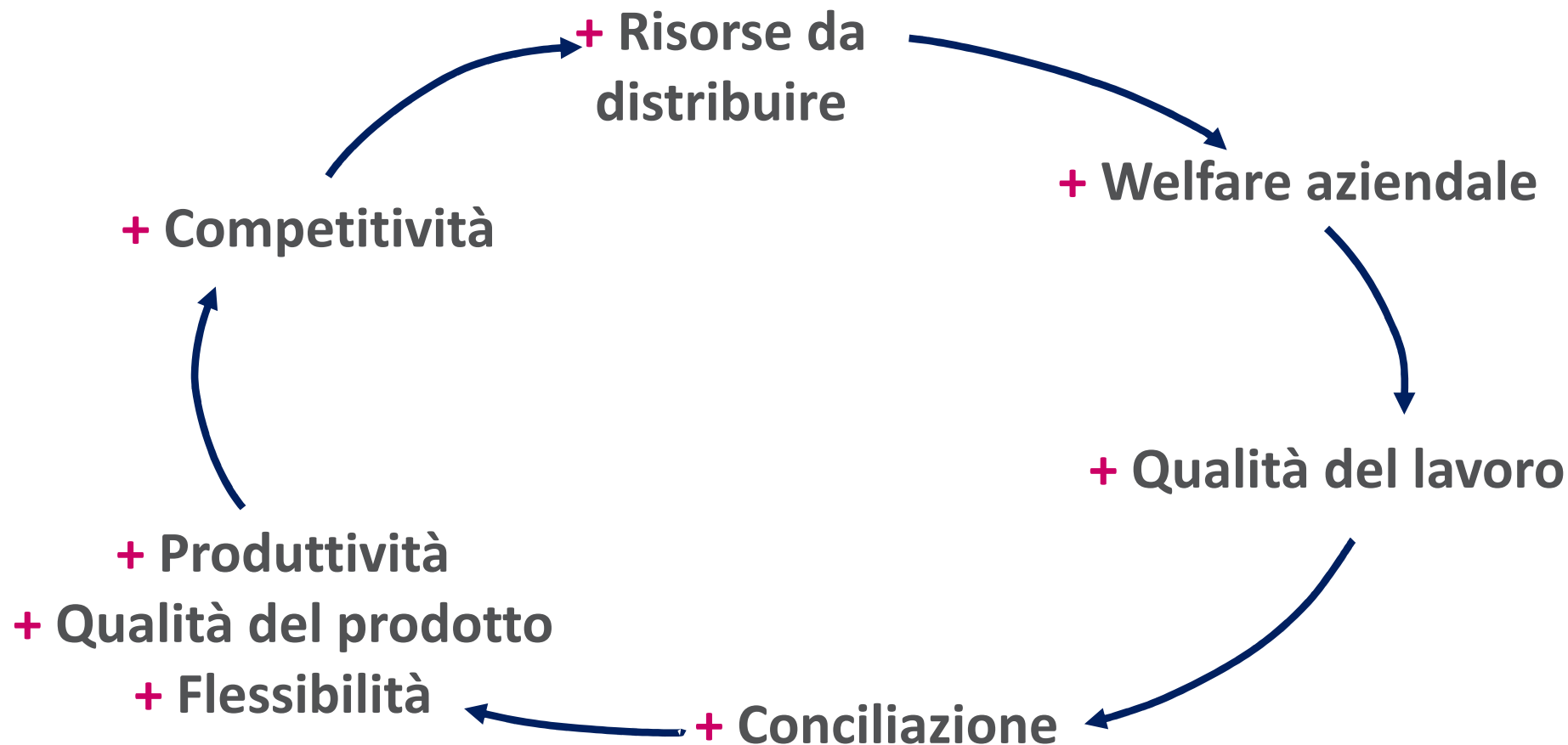
- A. Orari più flessibili aiutano le imprese a rispondere alle sfide della globalizzazione.
- B. Un uso più razionale del part time, della banca ore, del lavoro a distanza, del flexitime riduce l'assenteismo e i costi di turnover.
- C. Le manovre sugli orari (es. orari a menu) e sulla polivalenza aumentano l'efficienza delle aziende

- A. I servizi devono essere diffusi e flessibili
- B. E' necessario intervenire sui costi
- C. Aumenta l'incidenza del fattore anziani non autosufficienti
- D. La permanenza sin da piccoli in strutture educative aiuta la crescita e non è solo un problema di gestione del tempo dei bimbi
- E. Vi sono resistenze culturali verso le strutture per i bambini piccoli
- F. La maternità è rimandata e sempre più spesso e a rischio

# Il welfare per uscire dalla crisi

4 – Le opportunità del welfare aziendale

Cogliere i primi segni di ripresa per attivare il circolo virtuoso produttività, qualità del lavoro, conciliazione



# Le modifiche all'art. 51 (1)

4 – Le opportunità del welfare aziendale

	Versione previgente	Legge Stabilità 2016
Comma 2, lett. f)	L'utilizzazione delle opere e dei servizi di cui all'art. 100 da parte dei dipendenti e dei soggetti indicati nell'art. 12	L'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'art. 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100
Comma 2, lett. f-bis)	Le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la frequenza degli asili nido e di colonie climatiche da parte dei familiari indicati nell'art. 12, nonché per borse di studio a favore dei medesimi familiari	Le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'art. 12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari

	Versione previgente	Legge Stabilità 2016
Comma 2, lett. f-ter)	-	Le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'art. 12
Comma 3-bis	-	Ai fini dell'applicazione dei commi 2 e 3, l'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale

# Le aree di intervento dei piani di welfare (1)

4 – Le opportunità del welfare aziendale





# Le aree di intervento dei piani di welfare (2)

## 4 – Le opportunità del welfare aziendale

Area	Servizio/Benefit	Art. TUIR	Limite Spesa
<b>Casse Sanitarie e Previdenza complementare</b>	Cassa Sanitaria	51, c. 2, lett.a)	€ 3.615,20 Base Annuale
	Fondi Pensione integrativi	Dlgs 252 del 2005	€ 5.164,57
<b>Mutui e finanziamenti</b>	Mutui e Finanziamenti personali	51, c. 4, lett. b)	NA
<b>Voucher</b>	Buoni acquisto	51, c. 3	€ 258,64
	Buoni sconto	51, c. 3	€ 258,64
<b>Scuola e istruzione</b>	Scuole di ogni ordine e grado	51, c. 2, lett. f-bis)	NA
	Servizi aggiuntivi/centri estivi	51, c.2, lett. f-bis)	NA
	Borse di studio e Testi scolastici	51, c. 2, lett. f-bis)	NA
<b>Benefit di utilità sociale</b>	Educazione e corsi	51, c. 2, lett. f)	NA
	Ricreazione (abbonamenti, teatro etc.)	51, c. 2, lett. f)	NA
	Assistenza sociale, sanitaria o culto	51, c. 2, lett. f)	NA
<b>Assistenza</b>	Anziani/non autosufficienti	51, c.2, lett. f-ter)	NA

- 1** Agisce su alcuni bisogni importanti delle persone
- 2** Agisce sulla motivazione diffusa dei lavoratori
- 3** È materialmente e simbolicamente rilevante negli interventi finalizzati al miglioramento del clima aziendale

Per individuare gli interventi è necessario elaborare una tipologia di risposte a partire dai bisogni noti  
È utile misurare l'effetto sulla produttività con indicatori specifici legati ai benefit del welfare (es. ICQ Luxottica)

Art. 7 Regolamento del FSE  
Regolamento (UE) N. 1304/2013

— FINALITÀ →



**PON-SPAO**

**Obiettivo tematico 8. Occupazione**



**Priorità 8.iv)**

**Uguaglianza tra uomini e donne**



**Obiettivo specifico 8.2)**

**Aumentare l'occupazione femminile**

— AZIONI →

**Promozione della Parità tra uomini e donne** al fine di...

- > aumentare la partecipazione delle donne nell'occupazione
- > lottare contro la femminilizzazione della povertà
- > ridurre la segregazione di genere nel mercato del lavoro
- > lottare contro gli stereotipi di genere nel MDL e nell'istruzione e nella formazione
- > promuovere la riconciliazione tra vita e lavoro per tutti
- > implementare una uguale suddivisione delle responsabilità di cura tra donne e uomini.»
  
- > 8.2.2 – Di Sistema: Misure politica attiva nei settori in crescita
- > 8.2.3 – Sperimentali: Incentivi all'assunzione ed altri interventi per l'inserimento nel MDL in raccordo con le Regioni
- > 8.2.4 - Di Sistema: - Misure di promozione del «welfare aziendale»
- > 8.2.5 - Sperimentali: Percorsi di sostegno alla creazione di impresa e al lavoro autonomo
- > 8.2.7 – Di Sistema: Produzione di informazioni e di strumenti a supporto di scuole...e **servizi per il lavoro** finalizzati alla riduzione del mismatch tra domanda e offerta di lavoro femminile

# Il ruolo dei SpL nell'ambito della Priorità 8.iv

5 – La programmazione  
FSE 2014-2020

«...la gestione delle politiche  
attive passa attraverso i **Servizi** - **OBIETTIVO** ▶  
**per il lavoro...»**

Supportare un'offerta efficace di servizi  
specificamente indirizzati alla popolazione  
femminile non occupata (inattive e in cerca di  
lavoro) e scelti a partire dall'analisi delle  
caratteristiche socio-anagrafiche, occupazionali e  
professionali

↓  
**STRUMENTI**  
↓

**modelli di profilazione delle donne**  
che tengano conto di variabili relative a

Occupabilità

Situazione familiare

elementi fortemente incidenti sulle  
diverse modalità di accesso e  
permanenza nel MDL

← SpL pubblici e privati  
avranno il compito di proporre

↓  
**progetti personalizzati  
di inserimento**

Work-life balance

Autoimprenditorialità

Accompagnamento  
al lavoro

# Gli interventi programmati dalle Regioni - POR FSE (1)

5 – La programmazione  
FSE 2014-2020

## Regione Campania



### Interventi programmati

favorire la conciliazione vita lavoro delle donne e la sperimentazione di nuove forme di organizzazione del lavoro  
family friendly

favorire la creazione di reti di donne nella filiera locale e promozione di dispositivi per l'occupabilità, l'occupazioe e l'indipendenza delle donne

incentivare la nascita di aziende femminili nel settore della green economy, blue economy e gli altri ambiti individuati da RIS3

percorsi di qualificazione finalizzati all'inserimento occupazionale nelle filiere innovative individuate da RIS3

### Misure esemplificative (eventuali)

coworking  
flessibilità dell'orario di lavoro  
telelavoro voucher

## Regione Puglia



### Interventi programmati

misure di promozione del «welfare aziendale» e di nuove forme di organizzazione del lavoro  
family friendly

strumenti per migliorare contesti organizzativi e sistemi di servizi alle persone in ottica di conciliazione per migliorare il benessere organizzativo e la produttività delle imprese, anche attraverso la contrattazione collettiva di secondo livello

Voucher e altri interventi per la conciliazione (women and men inclusive)

### Misure esemplificative (eventuali)

adozione di modelli di orario a menu  
flessibilità dell'orario di lavoro  
coworking telelavoro

congedi parentali con integrazione dello stipendio da parte dell'azienda  
flessibilità oraria

# Gli interventi programmati dalle Regioni - POR FSE (2)

5 – La programmazione  
FSE 2014-2020

## Regione Lombardia



### Interventi programmati

misure di politica attiva in coincidenza di Expo 2015, attraverso l'utilizzo di strumenti dotati

percorsi formativi particolarmente innovativi, con particolare riferimento ai settori green economy, blue economy, servizi alla persona, servizi socio-sanitari, valorizzazione del patrimonio culturale, turismo, ICT

politica attiva per l'autoimpiego e per l'accompagnamento all'autoimprenditorialità attraverso il sistema degli operatori accreditati

sviluppo di politiche occupazionali attive finalizzate a favorire di meccanismi di incontro tra l'offerta e la domanda di lavoro in crescita

### Misure esemplificative (eventuali)

## Regione Autonoma della Sardegna



### Interventi programmati

incentivare politiche family friendly

misure di innovative di welfare aziendale

misure di promozione del «welfare aziendale»

misure di promozione di nuove forme di organizzazione del lavoro family friendly

Voucher e altri interventi per la conciliazione (women and men inclusive)

### Misure esemplificative (eventuali)

pratiche di lavoro flessibile o di telelavoro

creazione di nidi aziendali iniziative per la fruizione di servizi di cura servizi di previdenza integrativa

nidi aziendali prestazioni socio-sanitarie complementari

coworking flessibilità dell'orario di lavoro telelavoro

# Per saperne di più, in attesa del nuovo portale EQUiPE 2020...

6 – Link utili e approfondimenti

Consulta la [Guida alle norme del portale LaFemMe](#)

**Richiedi i nostri approfondimenti** «Contributo alla Programmazione delle Regioni» e il Report della ricerca «I costi della gestione della maternità in azienda» (rilascio maggio) scrivendo a: [worklifebalance@italialavoro.it](mailto:worklifebalance@italialavoro.it)

Seguici sul [Blog LaFemMe](#)

Esplora i dati nel [Workbook interattivo Donne, Lavoro & Conciliazione](#)

Partecipa al [Seminario sulla Legge di Stabilità 2016](#) (20 aprile, Roma)

**Grazie per l'attenzione!**

**Antonella Marsala**  
**Progetto Equipe 2020**  
**Italialavoro S.p.a.**

**Mail:**

**[amarsala@italialavoro.it](mailto:amarsala@italialavoro.it)**

**Emanuela Mastropietro**  
**Progetto Equipe 2020**  
**Italialavoro S.p.a.**

**Mail:**

**[emastropietro@italialavoro.it](mailto:emastropietro@italialavoro.it)**