

CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI CURA, DI VITA, DI LAVORO (SCHEMA DI DLGS 157/2015)

Barbara Maiani

Coordinatore CesLaR

Convegno di Aggiornamento “**JOB ACT: I – II – III ATTO**”

15 maggio 2015 (14.30-18.30) – Sala Convegni – Dip. Giurisprudenza Unimore

I principi della Legge Delega

garantire adeguato sostegno alle cure parentali, attraverso misure volte a tutelare la maternità delle lavoratrici



favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori



Principi e strumenti contenuti nella L.183/2014

Indennità di maternità universale

Estensione principio di automaticità delle prestazioni per la maternità delle collaboratrici a progetto

Introduzione del *tax credit*, quale incentivo al lavoro femminile

Incentivazione di accordi collettivi volti a favorire la flessibilità dell'orario lavorativo e dell'impiego di premi di produttività

Integrazione dell'offerta di servizi per l'infanzia forniti dalle aziende nel sistema pubblico – privato dei servizi alla persona, anche mediante la promozione dell'utilizzo ottimale di tali servizi da parte dei lavoratori e dei cittadini residenti nel territorio in cui sono attivi

Possibilità di cessione fra lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro di tutti o parte dei giorni di riposo aggiuntivi spettanti in base al contratto collettivo nazionale in favore del lavoratore genitore di figlio minore che necessita di presenza fisica e cure costanti per le particolari condizioni di salute;

Introduzione di congedi dedicati alle donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza;

Estensione dei principi di cui al presente comma, in quanto compatibili e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni,

Le principali novità normative contenute nello schema di D.lgs.157/2015

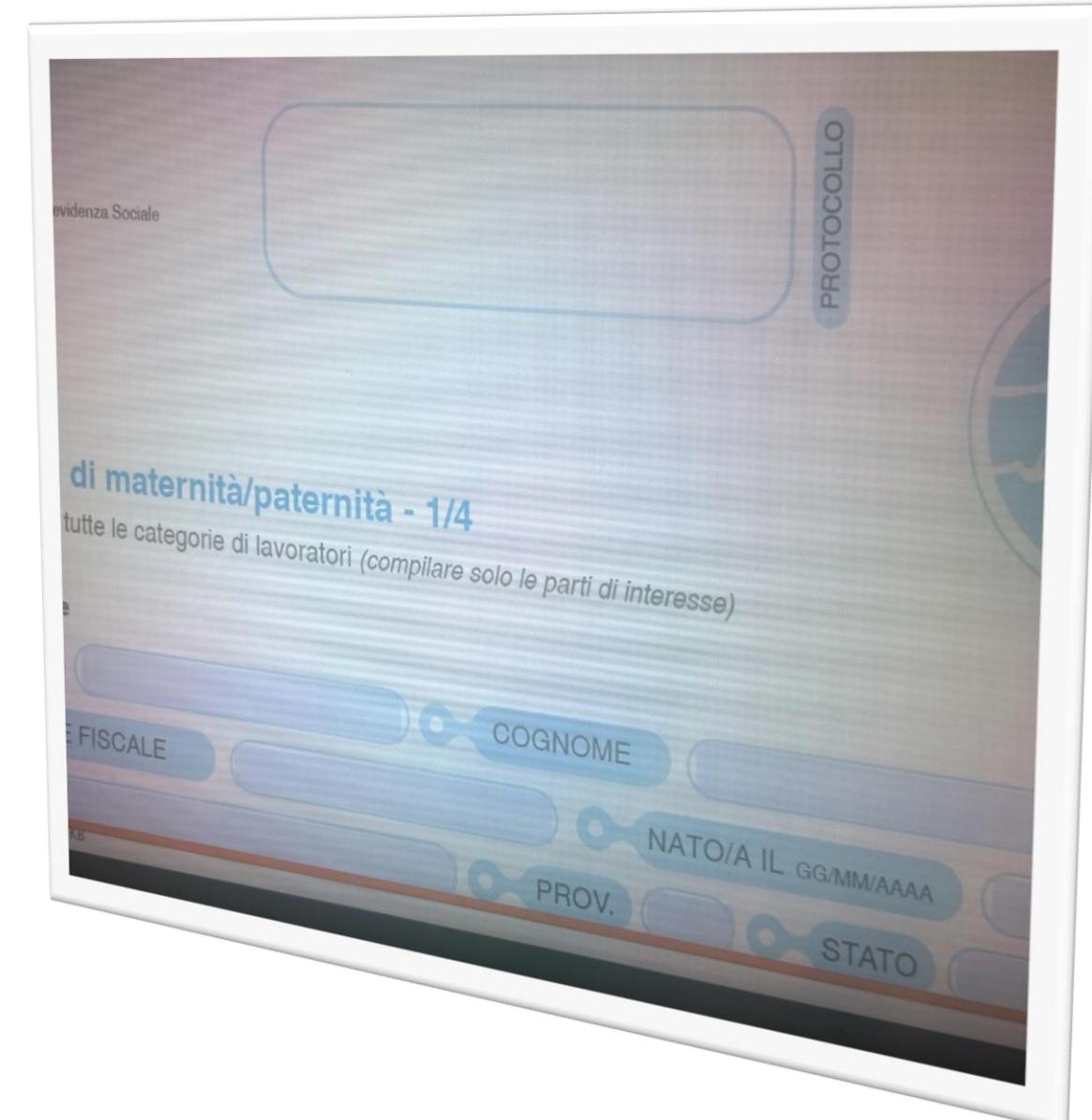
Congedo di maternità e ricovero del neonato

Il diritto alla sospensione del congedo di maternità in caso di ricovero ospedaliero del bambino è previsto sia in caso di parto prematuro che di parto a termine

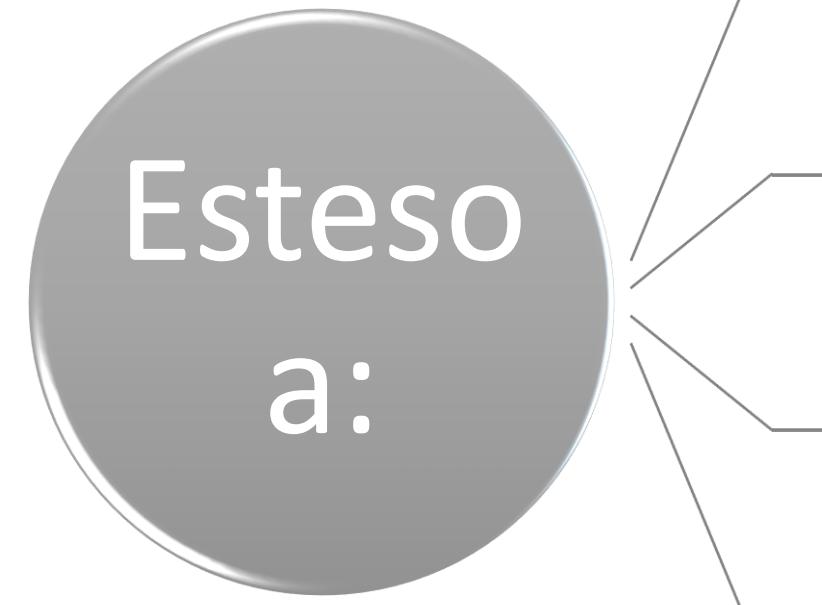
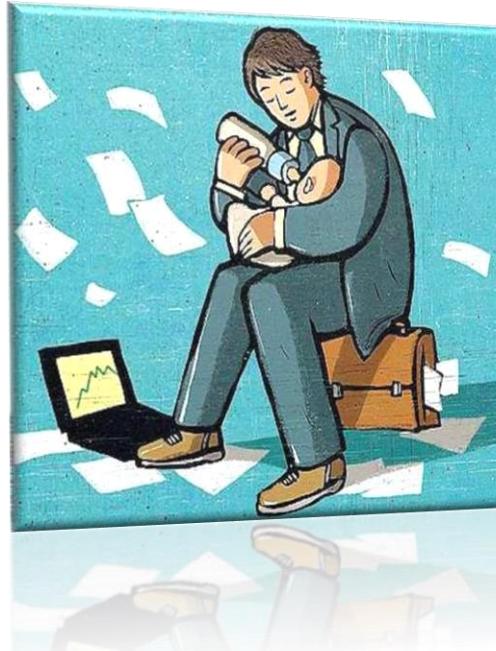
- È previsto per una sola volta per figlio
- È subordinato a certificazione che attesti la compatibilità con lo stato di salute della madre alla ripresa del lavoro

Indennità di maternità in ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro

Viene concesso il diritto al trattamento economico anche in ipotesi di risoluzione per giusta causa e non solo per giustificato motivo o cessazione del termine



Congedo di paternità



Padre dipendente e
madre lavoratrice
autonoma

Padre lavoratore
autonomo e madre
lavoratrice dipendente

Padre e madre
lavoratori autonomi

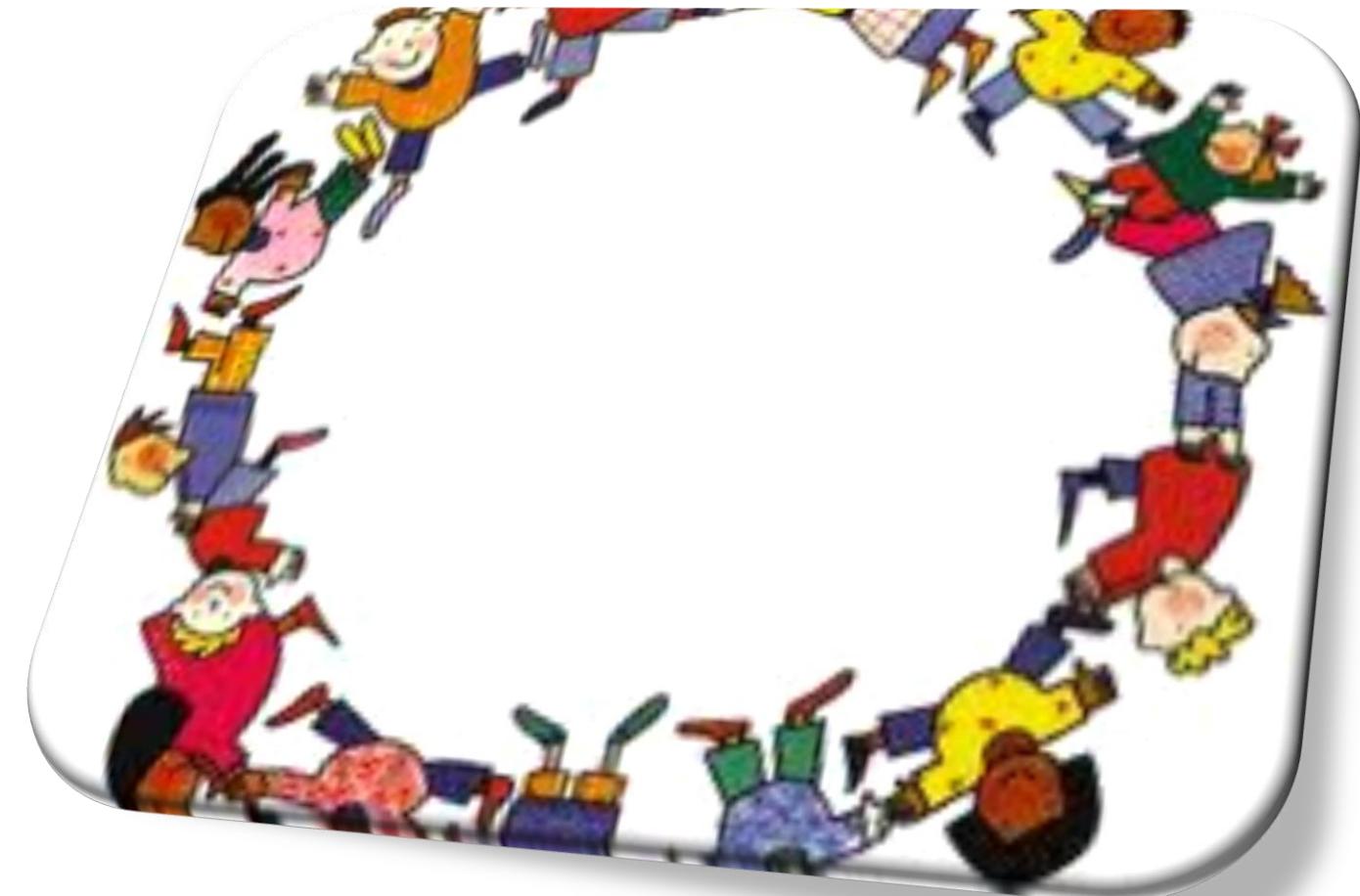
Padre e madre liberi
professionisti

Adozioni e affidi internazionali

Viene concesso al padre lavoratore di fruire del **congedo non retribuito** anche laddove la madre non sia lavoratrice o sia lavoratrice autonoma

Viene esteso a 5 mesi il congedo di maternità per adozioni e affidamenti alle **lavoratrici iscritte alla Gestione separata INPS**

Viene esteso anche ai genitori adottivi e affidatari **il diritto a non prestare lavoro notturno** nei primi 3 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare e comunque non oltre il dodicesimo anno di età.



Congedo parentale

Cosa resta

- Durata complessiva invariata
- Limite massimo di congedo pagato

Cosa cambia

- Estensione da 8 a 12 anni di vita del bambino/ingresso del minore nel nucleo familiare del periodo di fruizione del congedo
- Disciplina suppletiva di fruizione del congedo parentale a ore
- Estensione da 8 a 12 anni di vita del bambino del congedo parentale per figli minori con handicap grave
- Estensione da 3 a 6 anni di vita del bambino/ingresso del minore nel nucleo familiare del periodo di fruizione del congedo pagato

Congedo parentale ad ore



Interviene solo in mancanza di regolamentazione da parte della contrattazione collettiva

- Il congedo su base oraria non può superare il 50% dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale precedente a quello di godimento del congedo



Non è cumulabile con permessi o riposi previsti dal D.lgs.151/2001



Fissa il preavviso minimo per la fruizione del congedo parentale in 5 giorni, 2 se su base oraria

Congedo per donne vittime di violenza di genere

Lavoratrici dipendenti o collaboratrici a progetto impiegate presso datori di lavoro pubblici o privati imprenditori

- Inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio

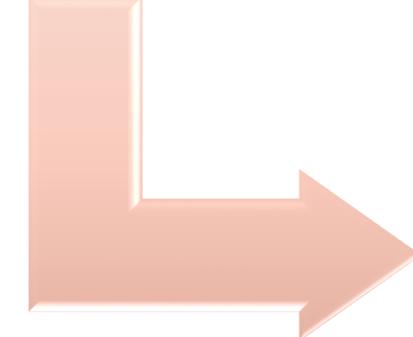
Astensione del lavoro per un periodo massimo di 3 mesi (congedo) per lavoratrici dipendenti

- Congedo su base oraria o giornaliera
- Periodo di fruizione pari a 3 anni

Sospensione del rapporto contrattuale per una durata non superiore a 3 mesi per le collaboratrici a progetto

Part time per donne vittima di violenza

La lavoratrice dipendente
ha diritto alla
trasformazione del
rapporto di lavoro a tempo
pieno a tempo parziale,
verticale o orizzontale



Il part time è reversibile in
full time a richiesta della
lavoratrice

Grazie per l'attenzione