

Le novità in materia di conciliazione vita lavoro.

Congedo obbligatorio

La madre in caso di parto prematuro può beneficiare dei giorni di congedo di maternità non goduti prima del parto aggiungendoli ai 5 mesi previsti dalla legge.

Ricovero del neonato

In caso di ricovero del neonato si sospende il congedo di maternità e si riprende dopo le dimissioni del bambino . E' necessaria una documentazione medica.

In questo periodo si possono utilizzare i 3 giorni retribuiti previsti dalla legge 53/2000 ex art 4 (congedi per motivi gravi) oppure la malattia.

Prolungamento dell'indennità di maternità

Si prevede che l'indennità di maternità venga corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per colpa grave della lavoratrice (se si è ancora in maternità obbligatoria)

Estensione del congedo di paternità ai lavoratori autonomi e liberi professionisti

Il diritto alla maternità obbligatoria è già previsto per i padri lavoratori dipendenti nel caso in cui la madre del bambino non ne fruisce(per motivi di salute, morte, abbandono, affidamento esclusivo) Questo diritto viene esteso anche ai papà lavoratori autonomi e liberi professionisti.

Congedo di paternità nei casi di adozione e affidamento

Si prevede che il congedo di paternità non retribuito previsto per la lavoratrice madre nel periodo di permanenza all'estero per il disbrigo delle pratiche adottive ,spetti in alternativa al padre lavoratore anche qualora la madre non sia lavoratrice.

Estensione della fruibilità temporale del congedo parentale

La fruibilità del congedo parentale passa dagli attuali 8 anni di vita del bambino ai 12 anni.

Il periodo indennizzato al 30% passa dai 3 anni ai 6 anni (anche per i figli adottivi e affidatari)

La durata complessiva del congedo è sempre di 10/11 mesi .

I congedi parentali per i figli portatori di handicap sono fruibili fino ai 12 anni del bambino e l'indennità prevista attualmente del 30% viene erogata fino ai 6 anni e non 3 come la legge precedente.

Fruizione oraria del congedo parentale (legge 92/2012)

Viene stabilito che in caso di mancata regolamentazione di questa legge da parte della contrattazione ciascun genitore può scegliere di fruire del congedo parentale (10/11 mesi) su base oraria e giornaliera. L'utilizzo è consentito in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero o mensile.

Il preavviso è di 2 giorni.

Si esclude la cumulabilità con altri permessi.

Esclusione al lavoro notturno

Non vi è obbligo al lavoro notturno per la madre adottiva o affidataria fino ai 3 anni dell'ingresso del bambino in famiglia e comunque non oltre i 12 anni del bambino. Stesso diritto è valido per il padre o il convivente.

Dimissioni

In caso di dimissioni entro il primo anno del bambino anche il padre del bambino non è tenuto al preavviso.

2 importanti novità per le lavoratrici iscritte alla gestione separata INPS

La prima prevede che in caso di adozione nazionale o internazionale anche le madri adottive o affidatarie hanno diritto a 5 mesi di maternità obbligatoria a partire dall'ingresso del bambino in famiglia.

La seconda prevede che le lavoratrici o lavoratori che usufruiscono del congedo obbligatorio (5 mesi) sia garantita l'indennità anche in presenza di omissione dei versamenti contributivi da parte del committente.

Indennità di maternità per le libere professioniste in caso di adozione o affido

Anche per queste lavoratrici è prevista la maternità obbligatoria.

La domanda deve essere presentata al proprio ente previdenziale entro 180 giorni dall'ingresso del bambino in famiglia.

Telelavoro

Le aziende che ricorrono al telelavoro per esigenze di conciliazione (con accordi collettivi) beneficeranno dell'esclusione dei lavoratori coinvolti dal computo di particolari norme e istituti.

Congedo per le donne vittime di violenza

Per le donne vittime di violenza inserite in percorsi di protezione debitamente certificati si prevede la possibilità di astenersi dal lavoro fino a un massimo di 3 mesi retribuiti (si maturano ferie, anzianità, TFR)

Questo diritto può essere fruito anche ad ore o giorni come il congedo parentale nell'arco di 3 anni.

Le stesse possono trasformare il loro contratto da full time a part time .

Questo diritto è esteso anche alle collaboratrici a progetto.

Fondi per le politiche di conciliazione aziendali

Si definisce il vincolo del 10% dell'attuale fondo per la contrattazione di secondo livello (208 milioni anno 2016/2018) il 10% di questa cifra potrà essere utilizzata per politiche di conciliazione aziendali.