

PROJECT-FORM



Fon.Coop

Fondo Partecipativo Interprofessionale
Nazionale per la formazione continua
costituito da Agci, Confcooperative,
Legacoop e CGIL, CISL, UIL



GUIDA ALLA

CONCILIAZIONE

Realizzata da:

Project-Form Soc. Coop. Soc. Onlus

Via S.S. Crocifisso, 123

95040 Ramacca (CT)

Tel e fax 0957931994

info@project-form.it

www.project-form.it

Finanziata da:

Fon.Coop

Avviso n. 35 del 15/09/2016



INDICE DEGLI ARGOMENTI:

PRESENTAZIONE

A chi è rivolta

Perché una guida

Conciliazione e pari opportunità

Struttura della guida

IL QUADRO NORMATIVO

La normativa comunitaria

La normativa nazionale

I DIRITTI DEI LAVORATORI NELL'AMBITO DELLA CONCILIAZIONE E DELLE PARI OPPORTUNITA'

Maternità a rischio

Congedo di maternità (maternità obbligatoria) e di paternità

Congedo parentale (maternità facoltativa)

Congedi papà

Riposi per allattamento

Malattia del bambino

Decesso o grave infermità del coniuge, del convivente o di un parente entro il secondo grado

Permessi retribuiti per assistenza a bambini con bisogni speciali (L. 104/1992)

Congedo straordinario per assistenza persona con bisogni speciali in situazione di gravità

Indennità a titolo di congedo per lavoratrici vittime di violenza di genere

Permessi studio (Statuto dei lavoratori, CCNL Cooperative sociali)

Permessi non retribuiti (CCNL Cooperative sociali)

Aspettativa non retribuita (CCNL Cooperative sociali)
Voucher baby-sitting – asili nido

LE AZIONI DI CONCILIAZIONE

INFORMAZIONI UTILI

PRESENTAZIONE

Questa guida vuole essere un punto di riferimento e uno strumento utile per orientarsi nel mondo della conciliazione tra tempi di lavoro e i tempi di vita familiare e personale.

A chi è rivolta

A tutti i dipendenti e i collaboratori delle cooperative sociali.

Perché una guida

Attraverso l'adozione di politiche per la conciliazione è possibile infatti raggiungere diversi obiettivi, fondamentali per il benessere psicofisico della persona come lavoratore, per la qualità del lavoro svolto e quindi per il buon funzionamento delle organizzazioni.

In particolare, a livello organizzativo è possibile ottenere i seguenti benefici:

- ❖ personale maggiormente competente e con un alto livello di fidelizzazione.
- ❖ riduzione del turnover.
- ❖ riduzione delle ripercussioni negative sulla vita personale e sulla qualità del lavoro.
- ❖ ripartizione dei carichi di cura tra lavoratrici e lavoratori.

A livello della lavoratrice e del lavoratore invece:

- ❖ possibilità di carriera, compensando le riduzioni del tempo di lavoro con forme di flessibilità.
- ❖ possibilità di ridurre il fenomeno del *postponement* (rimandare il momento del concepimento dei figli) e di poter avere un numero maggiore di figli.
- ❖ sostegno della presenza femminile sul mercato del lavoro, riducendo il gap (cioè il differenziale) di genere.
- ❖ capacità di sostenere la qualità della propria vita, dei figli e della famiglia in generale.

Conciliazione e pari opportunità

La **conciliazione** è l'incontro, l'intesa tra il tempo dedicato al lavoro e il tempo dedicato alla sfera personale e familiare. La finalità delle politiche e delle iniziative di conciliazione è proprio quella di agevolare e rendere compatibili gli impegni nell'ambito delle due sfere. Per **pari opportunità** si intende invece la possibilità per una persona di partecipare alla vita sociale, economica e politica del suo paese senza subire discriminazioni in base al genere, all'età, alla religione, alle proprie idee e convinzioni, alla propria razza e origine etnica, al fatto di essere diversamente abile o per il proprio orientamento sessuale. Le politiche e gli interventi in questo ambito hanno lo scopo di rimuovere concretamente questi ostacoli.

In particolare, le politiche nell'ambito della conciliazione e delle pari opportunità possono concretizzarsi nelle seguenti tipologie di azioni:

- ❖ **Dispositivi di flessibilità:** Part-time, flessibilità oraria, telelavoro, banca delle ore, *term time work* (lavoro in orari scolastici), *Job sharing* (condivisione tra due persone di uno stesso posto di lavoro).
- ❖ **Congedi:** Maternità facoltativa, congedi di paternità, congedi parentali, congedi per carichi di cura familiari.
- ❖ **Servizi per l'infanzia:** Asilo aziendale, centri e campi estivi per i figli dei lavoratori, servizio di *baby sitting*, assistenza economica.
- ❖ **Servizi di formazione ed informazione:** Formazione in tema di conciliazione e pari opportunità per i dirigenti, informazione e assistenza ai lavoratori, indagini sui bisogni dei lavoratori.

Struttura della guida

Questa guida è suddivisa in tre parti: una prima è dedicata al quadro normativo comunitario e nazionale, nella seconda parte sono descritti gli interventi e i servizi nell'ambito della conciliazione famiglia lavoro promossi a livello nazionale, mentre l'ultima parte è dedicata alle azioni che è possibile attuare nei confronti delle proprie lavoratrici e lavoratori. In fondo alla guida sono riportati i nominativi, gli indirizzi e i dati per contattare gli enti ai quali rivolgersi per avere informazioni dettagliate in tema di famiglia, lavoro, pari opportunità e conciliazione.

IL QUADRO NORMATIVO



In questa sezione troverete le informazioni di base sulla situazione normativa a livello comunitario, nazionale e locale in tema di conciliazione e pari opportunità

La normativa comunitaria

L'attenzione alla promozione della parità tra uomo e donna nella società e nel mondo del lavoro è presente fin dalla nascita della Comunità Europea, nel Trattato del 1957. Il principio della parità di genere è sancito nell'articolo 23 della **Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea**, emanata nel 1999. L'impegno a livello delle istituzioni europee è stato costante negli anni e ha portato all'elaborazione e all'emanazione di direttive, comunicazioni e documenti indirizzati agli Stati membri, tra i quali si possono evidenziare:

- ❖ La **Direttiva 2006/54/CE**, riguardante l'attuazione del principio fondamentale delle pari opportunità e la sua applicazione a tutti i campi della vita sociale, incluso il mondo del lavoro. Il documento fa divieto di discriminazioni tra uomo e donna per quanto attiene le condizioni di assunzione, licenziamento, formazione e retribuzione, soprattutto in riferimento alla maternità e ai carichi di cura della donna. Inoltre, in tema di congedo parentale, annuncia il diritto dei lavoratori di conservare il proprio posto di lavoro o equivalente e di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro che sarebbero loro spettati durante l'assenza.
- ❖ Il **Manuale per l'integrazione di genere nelle politiche per l'occupazione, l'inclusione sociale e la protezione sociale**, emanato nel 2008 dalla Commissione europea, Direzione generale per l'occupazione, gli affari sociali e le pari opportunità, nel quale la conciliazione tra il lavoro, il privato e la vita familiare è presentata come una delle sei aree prioritarie di azione per l'integrazione di genere, come condizione necessaria al raggiungimento degli obiettivi dell'UE di crescita, occupazione, e coesione sociale.
- ❖ La **Direttiva 2010/18 U.E.** del 18 marzo 2010 sui congedi parentali e la **Carta delle parità**, stabiliscono il diritto dei lavoratori di ambo i sessi e a prescindere dalla tipologia di contratto, al congedo parentale per la nascita o l'adozione di un figlio, fino al compimento dell'ottavo anno o fino all'età stabilita dalla normativa nazionale. Il congedo è accordato per un periodo minimo di quattro mesi per ciascun genitore, non trasferibile, in base al periodo di

previsto previsto. E' prevista la possibilità di richiedere un periodo di adattamento, con condizioni di lo agevolate, anche dal punto di vista dell'orario di lavoro.

❖ Il **Patto europeo per la parità di genere 2011 – 2020**, come tappa successiva alla tabella di marcia 2006-2010, riprende le priorità definite dalla **Carta delle donne** e stabilisce il programma di lavoro della Commissione fino al

2015. In particolare, la Commissione intende sostenere iniziative finalizzate alla promozione della parità nell'ambito della strategia Europa 2020 e dei finanziamenti dell'UE, incoraggiare il lavoro autonomo e l'imprenditorialità femminile, valutare i diritti dei lavoratori in tema di congedo per motivi di famiglia e approfondire i risultati ottenuti dagli Stati membri nell'ambito delle strutture di assistenza all'infanzia.

La normativa nazionale

Il principio base delle pari opportunità è sancito dall'**art. 3** della **Costituzione Italiana**, che enuncia l'uguaglianza dei cittadini davanti alla legge e stabilisce che è compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena partecipazione della persona alla vita politica, economica e sociale del Paese. Inoltre, l'**art. 4** riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e incarica la Repubblica di promuovere le condizioni che rendono effettivo tale diritto.

Rispetto al tema specifico delle pari opportunità e della conciliazione, sono tre le leggi di riferimento:

❖ La **Legge 1204/1971** a tutela delle lavoratrici madri, dispone il divieto di lavoro pre e post-partum e riconosce il diritto alla corresponsione di indennità di maternità sia per il periodo di astensione obbligatoria sia per quello di astensione facoltativa. Inoltre, la legge stabilisce il divieto di licenziamento della lavoratrice madre, se non per colpa grave o cessazione dell'attività dell'azienda, e l'obbligo all'assistenza sanitaria ed ospedaliera.

❖ La **Legge 125/1991**, che promuove l'introduzione di pari responsabilità familiari, la conciliazione tra vita lavorativa e familiare, l'occupazione femminile e l'uguaglianza tra donne e uomini nell'ambito lavorativo. La legge ha istituito le figure di Consigliera di Parità Nazionale, Regionale e Provinciale, attribuendo loro il compito di vigilare, perseguire le discriminazioni sul lavoro e di promuovere politiche di conciliazione, e il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici. Le "azioni positive" previste dalla legge incentivano iniziative di orientamento scolastico e la formazione professionale al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori lavorativi dove sono sottorappresentate, superando i fattori alla base delle discriminazioni nell'organizzazione del lavoro. Per la realizzazione di tali obiettivi, la legge prevede l'erogazione di fondi rivolti a datori di lavoro, organizzazioni sindacali, centri di formazione e associazioni per l'attuazione di progetti.

- ❖ La **Legge 53/2000**, che promuove l'equilibrio tra i tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione attraverso l'istituzione dei congedi dei genitori e l'estensione di persone diversamente abili, l'istituzione dei congedi per la formazione continua e l'estensione dei congedi per la formazione.
- ❖ Il **Decreto Legislativo n. 151/2001**, in parte modificato dal **Decreto Legislativo n. 80/2015**, Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.

Work

Life



I DIRITTI DEI LAVORATORI NELL'AMBITO DELLA CONCILIAZIONE E DELLE PARI OPPORTUNITA'

Di seguito riportiamo schematicamente gli interventi previsti a livello nazionale in tema di conciliazione e pari opportunità. Per ogni tipologia di intervento sono descritti i benefici riconosciuti e le azioni da compiere per accedervi.

TIPOLOGIA	COS'E'	A CHI E' RIVOLTO	PERIODO RICONOSCIUTO	QUANTO SPETTA	COSA FARE
Maternità a rischio (Maternità anticipata)	Non tutte le gravidanze sono uguali: ce ne sono alcune per cui è necessario che la donna rimanga a casa dal lavoro. La <u>maternità anticipata</u> può richiedersi in questi casi: - per ragioni di salute: e qui deve essere accertata da un ginecologo; - nel caso di un ambiente di lavoro insalubre che possa mettere a rischio la salute della donna e/o del nascituro: ad esempio se si è a contatto con sostanze chimiche; - nel caso di mansioni che richiedono sollecitazioni pesanti o	Possono usufruire della maternità anticipata le lavoratrici dipendenti, quelle che sono in disoccupazione e le libere professioniste che versano i contributi alla Gestione Separata dell'Inps, che però possono usufruirne solo per ragioni di salute e non legate all'«ambiente lavorativo» continua l'esperta.	Ne ha diritto la lavoratrice che abbia gravi complicanze della gravidanza o abbia condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli per la sua salute e quella del bambino, nel caso in cui non sia possibile passare ad altra mansione lavorativa.	Un'indennità economica pari all'80% dell'ultima retribuzione percepita. Nel caso di libere professioniste iscritte alla Gestione separata dell'Inps, invece, la maternità viene pagata direttamente dall'Ente previdenziale.	La domanda deve essere presentata all'Asl di residenza (gravi complicanze della gravidanza) o all'Agenzia del Lavoro di residenza (condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli) presentando il certificato del ginecologo e la dichiarazione del datore di lavoro attestante la situazione lavorativa.

	notevoli sforzi fisici, e non sia possibile spostare la donna ad altre mansioni.				
<p>Congedo di maternità (maternità obbligatoria) e di paternità</p>	<p>Il congedo di maternità è il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro riconosciuto alle lavoratrici dipendenti durante la gravidanza e il puerperio. In presenza di determinate condizioni che impediscono alla madre di beneficiare del congedo, l'astensione dal lavoro spetta al padre (congedo di paternità). Il diritto al congedo e alla relativa indennità sono previsti anche in caso di adozione o affidamento di minori.</p>	<p>Il congedo di maternità spetta a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - lavoratrici dipendenti assicurate all'INPS anche per la maternità, - apprendiste, operarie, impiegate, dirigenti con un rapporto di lavoro in corso all'inizio del congedo; - disoccupate o sospese; - lavoratrici iscritte alla Gestione Separata INPS e non pensionate, tenute però a versare il contributo con l'aliquota maggiorata prevista dalla legge per finanziare le prestazioni economiche di maternità. 	<p>Lavoratrici dipendenti</p> <p>Il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro comprende:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 mesi precedenti la data presunta del parto; - i periodi di interruzione anticipata per gravidanza a rischio; - 3 mesi successivi alla data del parto. <p>- tre mesi più i giorni non goduti, se il parto è anticipato rispetto alla data presunta (parto prematuro o precocce), anche nel caso in cui ciò comporti il superamento dei cinque mesi previsti.</p> <p>E' possibile usufruire della flessibilità che riconosce alla lavoratrice la possibilità di proseguire l'attività lavoratrice durante l'8° mese di gravidanza, potendo beneficiare di un prolungamento in pari misura del periodo di astensione post parto.</p> <p>In caso di <u>interruzione di gravidanza</u> dopo 180 giorni dall'inizio della gestazione o di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, la lavoratrice – dipendente o iscritta alla Gestione Separata – può astenersi dal lavoro per l'intero periodo di congedo di maternità, tranne se rinuncia alla</p>	<p>Un'indennità economica pari all'80% dell'ultima retribuzione percepita, anticipata in busta paga dal datore di lavoro.</p> <p>Nel caso dei lavoratori iscritti alla gestione separata, l'indennità è pagata direttamente dall'Inps al lavoratore.</p>	<p>La domanda deve essere presentata telematicamente all'Inps, prima dell'inizio del periodo di congedo, mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> - web (www.inps.it) - Contact center integrato (803164 da rete fissa o 06164164 da rete mobile) - Patronato. <p>Al datore di lavoro la domanda deve essere presentata almeno sette giorni di anticipo mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Modulo richiama congedi richiedibile in segreteria. <p>Per le lavoratrici iscritte alla gestione separata INPS, le modalità di presentazione della domanda sono le stesse previste per le lavoratrici dipendenti.</p>

			<p>facoltà di fruire del congedo di maternità</p> <p>In caso di adozione o affidamento il periodo riconosciuto è di 5 mesi dalla data di ingresso del bambino nel nucleo familiare.</p> <p>Il congedo di paternità è riconosciuto in caso di morte o di grave infermità della madre, di abbandono del figlio, di affidamento esclusivo al padre e al caso di rinuncia della madre al congedo di maternità in caso di adozione o affidamento.</p> <p>Lavoratori iscritti alla gestione separata INPS</p> <p>Hanno diritto al congedo i lavoratori a cui nei 12 mesi precedenti risultino accreditati almeno 3 mesi di contributi mensili comprensivi dell'aliquota maggiorata per maternità/paternità. I periodi di astensione obbligatoria sono gli stessi previsti per i lavoratori dipendenti.</p>	<p>Al genitori lavoratori dipendenti spetta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, calcolata in base alla retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo di congedo, entro i primi sei anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di 	<p>La domanda deve essere presentata telematicamente all'Inps, prima dell'inizio del periodo di congedo, mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> - web (www.inps.it) - Contact center integrato (803164 da rete fissa o 06164164 da rete mobile) - Patronato <p>Al datore di lavoro la domanda deve essere</p>
<p>Congedo parentale (maternità facoltativa)</p>	<p>Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativo dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita e soddisfare i suoi bisogni affettivi e relazionali.</p>	<p>Il congedo parentale è rivolto a lavoratrici e lavoratori dipendenti. L'indennità di congedo non spetta a genitori disoccupati o sospesi.</p>	<p>Il congedo parentale spetta ai genitori naturali, che siano in costanza di rapporto di lavoro, entro i primi 12 anni di vita del bambino per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a 10 mesi. I mesi salgono a 11 se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi. Tale periodo complessivo può essere fruito dai genitori anche contemporaneamente. Se il rapporto di lavoro cessa all'inizio o durante il periodo di congedo, il diritto al</p>		

			<p>congedo stesso viene meno dalla data di interruzione del lavoro. Considerato il limite previsto, il diritto di astenersi dal lavoro spetta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • alla madre lavoratrice dipendente per un periodo continuativo o frazionato di massimo sei mesi; • al padre lavoratore dipendente per un periodo continuativo o frazionato di massimo sei mesi, che possono diventare sette in caso di astensione dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi; • al padre lavoratore dipendente, anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (a partire dal giorno successivo al parto) e anche se la stessa non lavora; • al genitore solo (padre o madre) per un periodo continuativo o frazionato di massimo 10 mesi. <p>Ai lavoratori dipendenti che siano genitori adottivi o affidatari, il congedo parentale spetta con le stesse modalità dei genitori naturali, quindi entro i primi 12 anni dall'ingresso del minore nella famiglia indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento e non oltre il compimento della sua maggiore età.</p> <p>Lavoratori iscritti alla gestione separata INPS</p>	<p>adozione o affidamento) e per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di sei mesi;</p> <ul style="list-style-type: none"> • un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, dai sei anni e un giorno agli otto anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), solo se il reddito individuale del genitore richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione ed entrambi i genitori non ne abbiano fruito nei primi sei anni o per la parte non fruita anche eccedente il periodo massimo complessivo di sei mesi; • nessuna indennità dagli otto anni e un giorno ai 12 anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di 	<p>presentata almeno sette giorni di anticipo mediante: - Modulo richiesta congedi</p>
--	--	--	--	---	--

			<p>La lavoratrice può usufruire del congedo a condizione che sia iscritta come lavoratrice a progetto e categorie assimilate o come professionista (non precettrice di pensione e non iscritta ad altre forme previdenziali), che possa far valere almeno 3 mesi di contribuzione nei 12 mesi presi a riferimento e che sussista un rapporto di lavoro in corso.</p> <p>Per il padre lavoratore, oltre ai requisiti sopra indicati, la possibilità di richiedere il congedo è prevista nel caso di morte o grave infermità della madre, abbandono del figlio, affidamento esclusivo del figlio al padre, adozione o affidamento non esclusivi, nel caso in cui la madre non ne faccia richiesta.</p>	<p>adozione o affidamento).</p>	
<p>Congedi papà</p>	<p>E' previsto, il congedo obbligatorio e il congedo facoltativo, alternativo al congedo di maternità della madre, fruibili dal padre lavoratore dipendente anche adottivo e affidatario, entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio.</p>	<p>Possono accedere al beneficio i padri lavoratori dipendenti anche adottivi e affidatari, entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio o dall'adozione e affidamento avvenuti a partire dal 1° gennaio 2013.</p>	<p>Il congedo obbligatorio è fruibile dal padre entro il quinto mese di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni o affidamenti nazionali/internazionali). Ai padri lavoratori dipendenti spettano quattro giorni di congedo obbligatorio, che possono essere goduti anche in via non continuativa, per gli eventi parto, adozione o affidamento avvenuti dal 1° gennaio 2018 e fino al 31 dicembre 2018.</p> <p>Il congedo facoltativo del padre è invece condizionato alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni di congedo maternità. I giorni fruiti dal padre anticipano quindi il termine finale del congedo di maternità della madre.</p>	<p>L'indennità prevista è pari al 100% della retribuzione.</p>	<p>Se il pagamento è anticipato dal datore di lavoro, la richiesta deve essere fatta a quest'ultimo con un anticipo di 15 giorni. Nel caso di pagamento da parte dell'Inps è necessario presentare domanda telematica mediante: - web (www.inps.it) -Contact center integrato (803164 da rete fissa o 06164164 da rete mobile) - Patronato</p>

<p>Riposi per allattamento</p>	<p>Un'indennità economica, sostitutiva della retribuzione, pagata dall'Inps ai lavoratori per le ore di assenza dal lavoro fruite per l'allattamento.</p>	<p>- Alle lavoratrici dipendenti assicurate all'Inps anche per la maternità (apprendiste, operai, impiegate, dirigenti);</p> <p>- Ai padri lavoratori dipendenti, qualora: - il figlio è affidato solo al padre; - la madre, lavoratrice dipendente, non fruisce dei riposi; - la madre è autonoma; - la madre è morta o gravemente inferma.</p> <p>Il padre lavoratore dipendente non può chiedere i riposi giornalieri durante il congedo di maternità o il congedo parentale della madre.</p> <p>La madre, invece, può chiedere i riposi giornalieri anche durante il congedo</p>	<p>Possono farne richiesta la madre e/o il padre lavoratori dipendenti nel primo anno di vita del bambino e nel caso di adozioni o affidamento entro un anno dall'ingresso nel nucleo familiare, nella seguente misura: - 2 ore al giorno se l'orario di lavoro è pari o superiore a 6 ore giornaliere; - 1 ora al giorno se l'orario è inferiore a 6 ore.</p> <p>I riposi raddoppiano nel caso di parto plurimo e di adozione o affidamento di due o più bambini.</p>	<p>L'indennità e pari all'ammontare dell'intera retribuzione.</p>	<p>La domanda deve essere consegnata prima dell'inizio del periodo: - per le lavoratrici al datore di lavoro con almeno sette giorni di anticipo mediante il Modulo richiesta congedi disponibile in segreteria</p> <p>- per i padri lavoratori, alla sede Inps competente territorialmente, anche tramite un patronato.</p>
---------------------------------------	--	--	--	---	---

		parentale del padre.			
Malattia del bambino	L'assenza per malattia del bambino è un diritto riconosciuto alla madre lavoratrice o al padre lavoratore che consente di astenersi facoltativamente e alternativamente dal lavoro per tutte le malattie di ciascun figlio fino al compimento degli 8 anni.	Madre o padre, genitori adottivi o in affidamento, purchè lavoratori dipendenti.	I genitori di bambini di età fino a 3 anni, possono assentarsi dal lavoro per i periodi corrispondenti alla malattia del figlio. Se il figlio ha dai 3 agli 8 anni i genitori hanno diritto fino a 5 giorni lavorativi all'anno.	Il permesso non è retribuito. E' possibile richiedere al datore di lavoro un anticipo del trattamento di fine rapporto.	E' necessario presentare al datore di lavoro: - certificato medico all'azienda; - una dichiarazione attestante che l'altro genitore non è in astensione dal lavoro nel medesimo giorno e per lo stesso motivo.
Decesso o grave infermità del coniuge, del convivente o di un parente entro il secondo grado	E' un permesso retribuito in caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge, del convivente o di un parente entro il secondo grado.	Ai lavoratori dipendenti.	Sono riconosciuti fino a tre giorni lavorativi all'anno.	Il permesso è retribuito.	Al datore di lavoro la domanda deve essere presentata almeno sette giorni di anticipo (per le situazioni programmabili) mediante: - Modulo richiesta congedi disponibile in segreteria
Permessi retribuiti per assistenza a bambini con bisogni speciali (L.104/1992)	Permessi retribuiti per assistenza a bambini con bisogni speciali.	I permessi retribuiti spettano ai lavoratori dipendenti: - disabili in situazione di gravità; - genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità;	I genitori di figli disabili in situazione di gravità con età compresa tra i 3 e gli 8 anni possono fruire alternativamente di: - 3 giorni di permesso mensile (frazionabili in ore); - prolungamento del congedo parentale. Nel caso il figlio abbia meno di 3 anni i genitori possono scegliere anche la modalità di riposo giornaliero di 1 o 2 ore a seconda dell'orario di lavoro. I genitori di figli disabili, il coniuge e i parenti e affini entro il 2° grado	I permessi sono retribuiti.	La domanda deve essere presentata all'Inps in modalità telematica mediante: - web (www.inps.it) - Contact center integrato (8031 64 da rete fissa o 061 641 64 da rete mobile) - Patronato Al datore di lavoro la domanda deve essere

		<p>- coniuge, parte dell'unione civile, convivente di fatto, parenti o affini entro il 2° grado di familiari disabili in situazione di gravità.</p> <p>Il diritto può essere esteso ai parenti e agli affini di terzo grado soltanto qualora i genitori o il coniuge o la parte dell'unione civile o il convivente di fatto della persona con disabilità grave abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.</p>	<p>possono fruire di 3 giorni di permesso mensile (frazionabili in ore).</p>		<p>presentata almeno sette giorni di anticipo (per le situazioni programmabili) mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Modulo richiesta congedi disponibile in segreteria.
<p>Congedo straordinario per assistenza persona con bisogni speciali in situazione di gravità (L. 388/2000)</p>	<p>Opportunità di congedi retribuiti biennali, per assistenza a persona con bisogni speciali in situazione di gravità.</p>	<p>Spetta (in ordine di priorità) al coniuge convivente, ai genitori, al figlio convivente, alle sorelle/fratelli o ai parenti o affini entro il 2° della persona disabile in situazione di gravità. Il richiedente deve</p>	<p>E' possibile richiedere fino ad un massimo di due anni nell'arco della vita lavorativa, frazionabile a giorni interi.</p>	<p>L'indennità è corrisposta nella misura della retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro precedente il congedo.</p>	<p>La domanda deve essere presentata all'Inps in modalità telematica mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> - web (www.inps.it) - Contact center integrato (803164 da rete fissa o 06164164 da rete mobile) - Patronato

		essere lavoratore dipendente.			<p>Al datore di lavoro la domanda deve essere presentata almeno sette giorni di anticipo (per le situazioni programmabili) mediante: - Modulo richiesta congedi disponibile in segreteria.</p>
<p>Indennità a titolo di congedo per lavoratrici vittime di violenza di genere (D.L. n. 80/2015)</p>	<p>Congedo indennizzato per le donne vittime di violenza di genere</p>	<p>Lavoratrici dipendenti vittime di violenza di genere del settore privato, escluse le lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari. Per fruire del congedo e dell'indennità occorre avere un rapporto di lavoro in corso di svolgimento, ed essere inserite nei percorsi certificati dai servizi sociali del Comune di appartenenza, dai Centri antiviolenza o dalle Case Rifugio.</p>	<p>Il periodo di congedo non deve essere necessariamente continuativo ma può essere fruito anche su base oraria o su base giornaliera per un periodo non superiore a tre mesi da godere entro tre anni dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.</p>	<p>Durante il periodo di congedo la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente al 100% dell'ultima retribuzione.</p>	<p>Al datore di lavoro la domanda deve essere presentata almeno sette giorni di anticipo mediante: - Modulo richiesta congedi disponibile in segreteria.</p>

<p>Permessi studio (Statuto dei lavoratori, CCNL Cooperative sociali)</p>	<p>Permessi retribuiti per lo studio.</p>	<p>Le lavoratrici e i lavoratori dipendenti delle cooperative sociali.</p>	<p>Gli studenti lavoratori dipendenti che frequentino corsi che permettono di conseguire titoli di studio aventi valore legale, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami. I lavoratori che devono sostenere prove di esame hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti. I lavoratori dipendenti che frequentino corsi di qualificazione, riqualificazione e aggiornamento hanno diritto a permessi individuali retribuiti.</p>	<p>Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 150 ore annue individuali retribuite erogate per almeno una persona ma non per una percentuale maggiore del 2% del totale del personale in organico. I permessi sono erogabili fino ad un massimo di 100 ore annui individuali per un massimo dell'8% del totale del personale in organico. I permessi non sono cumulabili con le 150 ore del diritto allo studio.</p>	<p>Al datore di lavoro la domanda deve essere presentata almeno sette giorni di anticipo (per le situazioni programmabili) mediante: - Modulo richiesta congedi disponibile in segreteria</p> <p>Il datore di lavoro può richiedere la consegna delle certificazioni relative all'iscrizione, alla frequenza e al calendario delle lezioni del corso.</p>
<p>Permessi non retribuiti (CCNL Cooperative sociali)</p>	<p>Sono permessi concessi dall'azienda per particolari esigenze personali, da recuperare nei due mesi successivi alla fruizione (nel caso di mancato recupero l'azienda ha diritto a trattenere la somma relativa alle ore di lavoro non lavorate).</p>	<p>Le lavoratrici e i lavoratori dipendenti delle cooperative sociali.</p>	<p>Possono essere utilizzati dopo aver usufruito dei permessi retribuiti, pari a 4 giorni all'anno.</p>	<p>La durata del permesso non può essere superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, per un massimo di 38 ore nel corso dell'anno.</p>	<p>Al datore di lavoro la domanda deve essere presentata almeno sette giorni di anticipo (per le situazioni programmabili) mediante: - Modulo richiesta congedi disponibile in segreteria.</p>
<p>Aspettativa non retribuita (CCNL Cooperative sociali)</p>	<p>Aspettativa non retribuita per motivi di grave e comprovate necessità personali e per causa di malattia di familiari.</p>	<p>Le lavoratrici e i lavoratori dipendenti delle cooperative sociali.</p>	<p>E' concessa ai lavoratori dipendenti con anzianità di servizio non inferiore ad un anno per motivi di grave e comprovate necessità personali e per causa di malattia di familiari, concessa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità di servizio.</p>	<p>Fino ad un massimo di 6 mesi (nella misura massima del 3% del totale del personale dell'azienda).</p>	<p>Al datore di lavoro la domanda deve essere presentata almeno sette giorni di anticipo (per le situazioni programmabili) mediante:</p>

					<p>- Modulo richiesta congedi disponibile in segreteria</p>
<p>Contributo baby-sitting - asili nido</p>	<p>Possibilità per la madre lavoratrice di richiedere, al termine del congedo di maternità ed entro gli 11 mesi successivi, in alternativa al congedo parentale, un contributo per l'acquisto di servizi di baby sitting oppure un contributo per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, per un massimo di sei mesi.</p>	<p>Il contributo è rivolto alle lavoratrici dipendenti, nonché alle lavoratrici iscritte alla Gestione Separata. Queste due categorie di lavoratrici si devono trovare, al momento di presentazione della domanda, ancora negli 11 mesi successivi alla conclusione del periodo di congedo obbligatorio di maternità e non devono aver fruito ancora di tutto il periodo di congedo parentale.</p>	<p>Il periodo previsto è di massimo 6 mesi per le lavoratrici dipendenti, 3 per le iscritte alla gestione separata. L'accesso avviene tramite graduatoria che tiene conto della situazione economica e patrimoniale del nucleo familiare.</p>	<p>L'importo massimo del contributo economico è di 600 euro mensili, per un orario di lavoro a tempo pieno. Nel caso di lavoro part-time l'importo sarà riproporzionato.</p>	<p>La domanda può essere presentata esclusivamente in via telematica all'Inps (www.inps.it).</p>

LE AZIONI DI CONCILIAZIONE

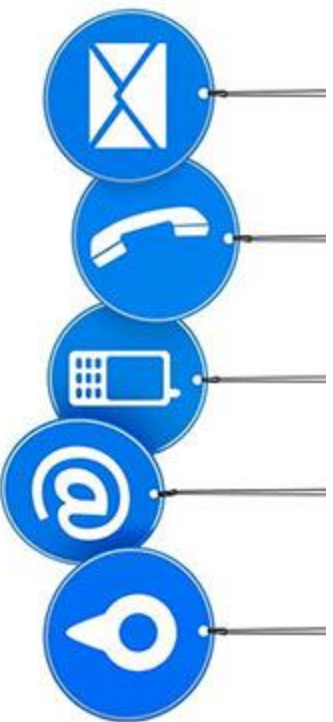
Le azioni nel campo della conciliazione tra la famiglia e lavoro e delle pari opportunità si possono classificare nei seguenti ambiti di intervento:

AMBITI DI INTERVENTO	AZIONI DI CONCILIAZIONE	IN COSA CONSISTE
Organizzazione del lavoro	• Banca delle ore	La Banca delle ore è uno strumento di gestione flessibile degli orari di lavoro che consente di utilizzare per motivi personali e familiari le ore lavorate in eccedenza rispetto al proprio orario di lavoro. Le ore che sono lavorate in più rispetto al monte ore lavorativo settimanale possono essere recuperate dal dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio, a propria discrezione, destinandole alle proprie necessità.
	• Personalizzazione dell'orario di lavoro	E' un dispositivo che consente di inserire una quota oraria di flessibilità nei contratti lavorativi del personale, privilegiando coloro che hanno carichi di cura. Offre la possibilità di concordare con l'impresa un accordo di personalizzazione dell'orario senza alcuna variazione del trattamento economico, giuridico e previdenziale stabilito contrattualmente, fermo restando la necessità di garantire l'orario di servizio, per non pregiudicare la gestione dei servizi erogati dall'impresa.
	• Lista delle disponibilità	E' uno strumento di solidarietà interna tra colleghi che consente di affrontare carichi eccessivi di lavoro o situazioni di emergenza che rendano impossibilitato il lavoratore a svolgere la propria mansione. La lista prevede la raccolta delle disponibilità di orario e dei giorni o mesi in cui i dipendenti e collaboratori potrebbero sostituire o integrare i colleghi nelle situazioni di necessità nella realizzazione delle attività e nell'erogazione dei servizi dell'impresa.
	• Lavoro mobile	E' una forma ormai molto diffusa di telelavoro tra agenti di commercio, rappresentanti, ispettori, addetti all'assistenza tecnica. Muniti di tecnologie

		<p>mobili eggere (tablet, cellulari, etc.) questi lavoratori spediscono ordini, report, accedono alle banche dati aziendali o si collegano con i sistemi dei clienti, da dappertutto: casa, uffici dei clienti, mentre viaggiano, mentre sono in vacanza.</p>
Cultura della conciliazione	<ul style="list-style-type: none"> Referente conciliazione vita-lavoro 	<p>Il Referente per la conciliazione vita – lavoro è una figura con competenze specifiche la cui funzione è quella di fornire informazioni utili in tema di conciliazione tra la vita lavorativa e personale.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Piano di gestione dei congedi di maternità e paternità 	<p>La definizione condivisa di un Piano di gestione dei congedi per maternità e paternità, al fine di pianificare con i lavoratori tempi e le modalità del congedo, ma anche gli obiettivi e gli impegni reciproci che l'impresa e la persona si assumono in modo responsabile e solidaie rispetto al proprio rapporto. Lo scopo è quello di pianificare le migliori scelte a livello organizzativo coniugando le necessità personali e professionali della persona e le esigenze dei servizi erogati dall'impresa.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Bilancio delle competenze 	<p>E' uno strumento che permette di mettere in luce le competenze, le attitudini e le capacità professionali dei lavoratori, attraverso l'utilizzo di materiali strutturati quali test e/o schede di auto-analisi.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Formazione family-friendly 	<p>La tematica della conciliazione famiglia e lavoro come vera e propria forma di cultura aziendale, da sviluppare attraverso attività formative delle risorse umane.</p>
Comunicazione	<ul style="list-style-type: none"> Sezione Audit e conciliazione nel sito web 	<p>Sezione del sito web dell'impresa, specificatamente creata per sostenere la diffusione della cultura della conciliazione, comunicando l'impegno e le azioni attuate.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Guida alla conciliazione 	<p>Documento informativo, utile per orientarsi nel mondo della conciliazione tra tempi di lavoro e i tempi di vita familiare e personale.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Cartellina del lavoratore 	<p>E' un pacchetto informativo contenente tutte le informazioni necessarie a favorire l'ambientamento e la conoscenza dell'organizzazione da parte dei lavoratori e delle lavoratrici. La cartellina, che ha preferibilmente formato</p>

		<p>elettronico, contiene infatti la documentazione interna relativa all'assetto organizzativo dell'impresa, le attività svolte, il regolamento interno, le procedure inerenti la salute, la sicurezza e l'igiene sui luoghi di lavoro, l'attribuzione della casella di posta elettronica e delle credenziali di accesso all'area riservata del sito, la guida alla conciliazione ed altra documentazione utile.</p>
Benefit e servizi	<ul style="list-style-type: none"> Assistenza sanitaria integrativa 	<p>E' un tipo di tutela che garantisce il lavoratore integrando, o sostituendo ove necessario le prestazioni pubbliche in ambito medico-sanitario. L'Assistenza Sanitaria Integrativa offre diversi benefici, perchè permette di ottenere un rimborso – parziale o totale – di molte prestazioni sanitarie.</p>
Nuove tecnologie	<ul style="list-style-type: none"> Newsletter 	<p>Sistema di invio informazioni tramite email, con lo scopo di diffondere novità riguardanti le attività e i servizi erogati.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Intranet aziendale 	<p>E' un'area riservata creata nel sito web dell'impresa, con l'obiettivo di mettere in condivisione la documentazione utile al personale, in modo da agevolare la trasmissione di materiale di lavoro o l'accesso a moduli e documenti utili (cartellina del lavoratore, modulo richiesta congedi, moduli di iscrizione alle attività, ecc..).</p>

INFORMAZIONI UTILI



Sito del Governo italiano interamente dedicato alle politiche per la famiglia:	www.politichefamiglia.it
Sito del Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri	www.pariopportunita.gov.it
Sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali	www.lavoro.gov.it
INPS	www.inps.it 803164 da rete fissa e 06164164 da rete mobile