**Conciliare famiglia e lavoro**

Parlare di conciliazione dei tempi di vita privata e lavoro significa necessariamente parlare di [donne](https://www.cliclavoro.gov.it/Cittadini/Donne/Pagine/Donne.aspx). È questo uno dei nodi più delicati del capitolo “rosa” e ha a che fare con la possibilità concreta di trovare e mantenere un’occupazione, soprattutto dopo la nascita dei figli. Gli impegni familiari si concentrano infatti sulle spalle di donne e mamme, costrette a rocambolesche imprese per incastrare tutti gli impegni della giornata: il lavoro, la casa, i figli. Una gestione che, diversamente da quanto spesso succeda, dovrebbe essere condivisa all’interno del nucleo familiare.

Il **Testo Unico sui congedi parentali** ([D. Lgs. 151/2001](https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_26_marzo_2001_n.151.pdf)) rappresenta la **normativa di riferimento** in materia di tutela della maternità e paternità e di conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro.

Il Testo è stato oggetto di un aggiornamento costante per cercare di garantire sempre maggiori tutele. Le istituzioni hanno cercato negli anni di trovare risposte adeguate, non solo a livello normativo ma anche culturale. Lo sviluppo di politiche per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro è infatti un percorso graduale nel tempo, soggetto ad un’evoluzione costante.

Con la Legge 92/2012 sono state introdotte delle novità normative sulla genitorialità in generale e sul lavoro delle donne, prevedendo in via sperimentale il congedo obbligatorio e facoltativo del padre,oltre a contributi economici alla madre per favorirne il rientro nel mondo del lavoro.

L’articolo 4 del[**Decreto Ministeriale del 22 dicembre 2012**](https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Interministeriale_22_dicembre_2012.pdf) ha previsto l'introduzione di un **contributo per l'acquisto dei servizi per l'infanzia**. Il [Decreto Interministeriale del 28 ottobre 2014](https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Interministeriale_28_ottobre_2014.pdf) ha determinato i criteri e le modalità di accesso al beneficio relativamente agli anni 2014 e 2015. La [Circolare INPS del 16 dicembre 2014 n.169](https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Circolare_INPS_16_dicembre_2014_n.169.pdf) illustra come richiederlo.
La disposizione è stata confermata con l'attuale assetto anche **per il biennio 2017-2018** nella [Legge n.232/2016](https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Legge-11-dicembre-2016-n.232.pdf), estendone la fruizione anche alle lavoratrici autonome e imprenditrici secondo le modalità individuate dal [Decreto Interministeriale dell'1 settembre 2016](https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Interministeriale_1_settembre_2016.pdf).
Al termine del periodo di congedo di maternità e negli undici mesi successivi, le mamme lavoratrici potranno richiedere **600 euro mensili, per un massimo di 6 mesi**, da utilizzare alternativamente per il servizio di baby-sitting  oppure  per far fronte ai costi dei servizi per  l'infanzia, pubblici o privati accreditati. La domanda deve essere presentata all’INPS indicando di quante mensilità si intenda usufruire, con conseguente riduzione di altrettante mensilità di congedo parentale.

Il Decreto ministeriale **22 dicembre 2012** introduce anche, all’art. 1, il **congedo obbligatorio e facoltativo per i papà**. La misura è stata prorogata per il 2016, dalla Legge di Stabilità (Legge n.208/2015), e per il biennio 2017-2018 dalla Legge di Bilancio (Legge n.232/2016).
Il padre lavoratore dipendente ha diritto, per il 2017, a due giorno di congedo obbligatorio dal lavoro entro i primi 5 mesi dalla nascita del figlio. Nel 2018 i giorni di congedo obbligatorio salgono a quattro. Per i congedi è riconosciuta un’indennità del 100% della retribuzione a carico dell’INPS. Il lavoratore dovrà comunicare al datore di lavoro con 15 giorni di anticipo il periodo in cui intende astenersi dal lavoro.

Altre modifiche sono state introdotte dal **Decreto-sviluppo bis** ([D.L. 179/2012](https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/D.L_18_ottobre_2012_n.179.pdf), convertito in Legge 221/2012) che **ha semplificato la gestione operativa dei certificati** **medici** per l'assenza del lavoratore a causa di malattia del figlio. Il certificato medico del lavoratore del settore pubblico e del settore privato sarà inviato per via telematica all'INPS direttamente dal medico che ha in cura il minore.

Importanti novità anche nel **decreto-legge 216/2012** (Disposizioni urgenti volte a evitare l’applicazione di sanzioni dell’Unione europea) **confluito nella Legge di stabilità 2013** (Legge 228/2012).

**Il Decreto Legge 216/2012** **confluito nella Legge di stabilità 2013** (Legge 228/2012) ha previsto  che anche le pescatrici autonome della piccola pesca marittima possano usufruire delle disposizioni per la tutela della maternità rivolte alle lavoratrici autonome.

L’ultimo intervento in ordine di tempo è quello del [**Jobs Act**](http://www.jobsact.lavoro.gov.it/Pagine/default.aspx), con il [Decreto Legislativo 80/2015](https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_15_giugno_2015_n.80.pdf), dove sono ulteriormente ampliate le tutele per i genitori ma anche per i soggetti che necessitano di maggiore attenzione come le vittime di genere e i malati con patologie degenerative. L’obiettivo è quello di arrivare ad un’**universalizzazione delle tutele** - senza distinzione tra lavoratori dipendenti e non – e favorire la diffusione di forme di [flessibilità](https://www.cliclavoro.gov.it/Aziende/Pagine/Smart-working.aspx) nelle aziende.

Sul primo punto, la norma interviene prevedendo maggiori tutele per le lavoratrici autonome o parasubordinate nonché per i genitori affidatari o adottivi. Mentre sul secondo aspetto legato all’organizzazione aziendale, sono previsti appositi incentivi, normativi e contributivi, per le aziende che adottino modelli di telelavoro o altre soluzioni innovative per conciliare i tempi di vita e lavoro dei propri dipendenti.

Tutele normative per le mamme

La tutela della maternità passa da molteplici interventi che iniziano dal periodo di gestazione e proseguono durante i primi anni di vita del bambino.

Con il [Decreto Legislativo n.80/2015](https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_15_giugno_2015_n.80.pdf), l’**astensione obbligatoria** non goduta prima del parto potrà essere fruita dalla lavoratrice madre anche dopo la nascita del bambino, sebbene ciò possa portare al superamento dei cinque mesi generalmente previsti.

Il Decreto ha poi previsto la possibilità di sospendere il congedo di maternità, in caso di ricovero del bambino, a condizione che la lavoratrice presenti un certificato medico che attesti l’idoneità alla ripresa dell’attività.

La madre è inoltre oggetto di una particolare tutela nei confronti dei licenziamenti illegittimi che si concretizza nel divieto di licenziamento durante la gravidanza e nei primi 12 mesi di vita del bambino. L’ipotesi di licenziamento per giusta causa, legata quindi a colpe gravi della lavoratrice, è comunque possibile per il datore di lavoro anche in tale periodo. L’indennità di maternità sarà comunque fruita anche dalle lavoratrici licenziate in questo caso.

Per contrastare poi il fenomeno delle **dimissioni in bianco**, la Legge 92/2012 ha esteso ai primi 3 anni di vita del bambino la durata del periodo in cui opera l’obbligo di convalida delle dimissioni volontarie, da parte del servizio ispettivo competente per territorio. Per la medesima durata viene esteso l’istituto della convalida anche al caso di **risoluzione consensuale** del rapporto di lavoro del padre o della madre.

Le dimissioni volontarie del genitore durante il primo anno di vita del bambino non prevedono, comunque, il preavviso da dare contrattualmente al datore di lavoro.

Permessi e ore giornaliere di riposo

Per le mamme lavoratrici, **fino al primo anno di vita del bambino**, sono previste **due ore di riposo giornaliere**, **una sola se si lavora meno di sei ore al giorno**. Per i parti gemellari le ore di riposo sono raddoppiate. Le ore di congedo, regolate dal Decreto Legislativo 26 marzo 2001 n. 151 devono essere concordate con il datore di lavoro e sono considerate lavorative a tutti gli effetti, quindi regolarmente retribuite.

I riposi giornalieri sono previsti **anche per il padre** in alcune situazioni specifiche. In caso di parto gemellare, o nel caso in cui la mamma rinunci ad utilizzarli o non sia una lavoratrice dipendente. Sono previsti anche in caso di affidamento dei figli al padre o in caso di grave infermità o decesso della madre. In tali situazioni generalmente si prevede un’indennità giornaliera pari all’80% delle retribuzione.

Ogni volta che il **bambino si ammala**, entro i tre anni di età, la mamma e il papà hanno diritto ad assentarsi dal lavoro. Se invece il bambino ha dai 3 agli 8 anni, ognuno dei genitori ha diritto a cinque giorni all’anno. Questi congedi non sono retribuiti ma c’è comunque la contribuzione figurativa ridotta, utile per la pensione.

Sono previsti poi i cosiddetti “**congedi parentali**”, ovvero periodi di assenza dal lavoro per volontà dei genitori stessi in base ad esigenze personali. Individualmente ogni genitore può usufruire di un massimo di sei mesi di congedo con il 30% della retribuzione.
Con il [Decreto Legislativo n.80/2015](https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_15_giugno_2015_n.80.pdf), il **congedo parentale** può essere richiesto fino al compimento del 12° anno di vita del bambino, alzando quindi la soglia precedente fissata all’8° anno. Mentre **da 0 a 6 anni** è previsto un’indennità pari al 30% della retribuzione percepita, dai 6 ai 12 anni il congedo non è retribuito, ad eccezione dei redditi più bassi per cui l’indennità è prevista fino all’8°anno. Le modalità con cui è possibile fruire dell'astensione peri il 2015 sono indicate nella [Circolare INPS n.139/2015](https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Circolare_INPS_17_luglio_2015_n.139.pdf).

La stessa norma ha previsto la possibilità di fruizione oraria nel congedo, anche in assenza di una regolamentazione collettiva, la quale può essere anche di livello aziendale.

Particolare attenzione è rivolta ai genitori di un **figlio portatore di handicap in situazione di gravità**. In questo caso è previsto il diritto a fruire dei tre giorni di permesso mensile di cui all’art. 33 della legge 104/92 per entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell’ambito del mese. Questi ultimi possono, inoltre, scegliere la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere.

Part time

Il lavoro part-time, o contratto di lavoro a tempo parziale, **disciplinato dal** [**Decreto Legislativo 81/2015**](https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_15_giugno_2015_n.81.pdf), è caratterizzato da un **orario di lavoro inferiore rispetto all'orario di lavoro normale (full-time) previsto dalla legge (40 ore settimanali) o dal contratto collettivo**. Si tratta comunque di un normale contratto di lavoro subordinato quindi può essere sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato.

Come funziona? La **riduzione dell'orario di lavoro** può avvenire secondo tre modelli:

* tipo orizzontale: la riduzione dell’orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all’orario normale giornaliero;
* tipo verticale: l’attività lavorativa è svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell’anno;
* tipo misto: è una combinazione tra part-time orizzontale e verticale.

All'interno di questi tre modelli si possono applicare le **clausole flessibili** che prevedono la possibilità di modificare la collocazione temporale della prestazione di lavoro e le clausole elastiche prevedono la possibilità di aumentare il numero delle ore di lavoro, ma possono essere stipulate nei rapporti di part-time verticale o misto.

In base al Decreto Legislativo n.81/2015 il **lavoro supplementare** può essere utilizzato anche nei settori privi di una regolamentazione collettiva, incrementando l’orario di lavoro per un massimo del 25% a fronte di una maggiorazione retributiva onnicomprensiva del 15%. La stessa possibilità è estesa all’adozione di **clausole flessibili o elastiche**, per le quali è prevista sempre una maggiorazione onnicomprensiva del 15%, ma per cui è necessaria la sottoscrizione di un accordo, per la loro applicazione, presso una sede protetta.

La trasformazione da full a part-time è garantita dallo stesso Decreto per i malati con patologie cronico-degenerative e oncologici. I parenti dei malati cronico-degenerativi hanno un titolo di priorità nelle richieste di trasformazione.

Il lavoratore part-time non deve essere discriminato, quindi **ha diritto**:

* alla stessa retribuzione oraria del lavoratore a tempo pieno, anche se gli importi dei trattamenti economici per malattia, infortunio e maternità saranno calcolati in maniera proporzionale al numero di ore lavorate;
* in caso di part-time di tipo orizzontale, allo stesso trattamento normativo dei lavoratori assunti a tempo pieno, quanto alla durata del periodo di prova e di ferie annuali, dei congedi di maternità e parentale. In caso di part-time di tipo verticale il trattamento deve essere riproporzionato in relazione alla ridotta entità della prestazione lavorativa.

Contatti utili

[Dipartimento delle pari opportunità](http://www.pariopportunita.gov.it/%22%20%5Co%20%22vai%20a%20www.pariopportunita.gov.it%22%20%5Ct%20%22_blank)

[Dipartimento per le politiche della famiglia](http://www.politichefamiglia.it/it/)

[Consigliera nazionale di parità](http://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/parita-e-pari-opportunita/focus-on/Consigliera-Nazionale-Parita/Pagine/default.aspx)

[European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions](http://www.eurofound.europa.eu/)

[Osservatorio nazionale sul diritto di famiglia](https://www.osservatoriofamiglia.it/)