

PRINCIPALI MISURE A SOSTEGNO DELLA GENITORIALITÀ (introdotte o prorogate dall'attuale legislatura)

MISURA	DESCRIZIONE	TRATTAMENTO PREVIDENZIALE
Voucher baby-sitting (in via sperimentale fino al 2018)	Possibilità per la madre, anche lavoratrice autonoma, di richiedere (al termine del congedo di maternità e in alternativa al congedo parentale) un contributo (pari attualmente a 600 euro mensili) per l'acquisto di servizi di babysitting	
Premio alla nascita (cd bonus mamma domani)	A decorrere dal 1° gennaio 2017, un premio alla nascita o all'adozione di minore, pari ad 800 euro. Il beneficio è diventato operativo dal 4 maggio 2017.	
Contributo asilo nido	Con riferimento ai nati a decorrere dal 1 gennaio 2016 per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati, nonché per l'introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione in favore dei bambini al di sotto dei tre anni, affetti da gravi patologie croniche, è attribuito, a partire dall'anno 2017, un buono di 1000 euro su base annua e parametrato a undici mensilità".	

MISURA	DESCRIZIONE	TRATTAMENTO PREVIDENZIALE
Bonus bebè	<p>Per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2015 fino al 31 dicembre 2017, si prevede un assegno di importo annuo di 960 euro a condizione che il nucleo familiare abbia un ISEE non superiore a 25.000 euro annui (1.920 euro per le famiglie con ISEE non superiore a 7.000 euro) erogato mensilmente a decorrere dal mese di nascita o adozione.</p> <p>L'assegno spetta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - fino al compimento del terzo anno di età (o del terzo anno di ingresso nel nucleo familiare); - per i figli di cittadini italiani o di uno Stato membro dell'Unione europea o di cittadini di Stati extracomunitari con permesso di soggiorno <p>La legge di bilancio per il 2018 ha prorogato il suddetto bonus per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio al 31 dicembre 2018 e fino al primo anno di età o nel primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito di adozione.</p>	
Congedo di paternità	<p>Riconosciuto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - anche se la madre è lavoratrice autonoma; - in caso di adozione o affidamento, anche se la madre non è lavoratrice 	Coperto da Contribuz figur

MISURA	DESCRIZIONE	TRATTAMENTO PREVIDENZIALE
Congedo di paternità obbligatorio (sperimentale)	Prorogato per il 2017 (2 giorni) e 2018 (4 giorni)	Coperto da Contribuz figur
Congedo di paternità facoltativo (sperimentale)	Per il 2018 ulteriore astensione di 1 giorno (previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al congedo di maternità)	Coperto da Contribuz figur
Congedo di maternità	<ul style="list-style-type: none"> ▪ estensione temporale in caso di parto prematuro o ricovero del neonato. ▪ per le lavoratrici iscritte alla Gestione separata: <ul style="list-style-type: none"> - indennità di maternità riconosciuta anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del committente e, in caso di adozione o affidamento, per i 5 mesi successivi dall'ingresso del minore in famiglia; - non più necessaria l'effettiva astensione dall'attività lavorativa (come già previsto per le lavoratrici autonome); ▪ per le lavoratrici autonome, anche nel caso di adozione o affidamento, alle stesse condizioni previste per le altre lavoratrici. 	Coperto da contribuzione figurativa

MISURA	DESCRIZIONE	TRATTAMENTO PREVIDENZIALE
Congedo parentale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ estensione (dall’ottavo) al dodicesimo anno di età; ▪ fruizione anche su base oraria; ▪ l’indennizzo per i periodi ulteriori di congedo (dovuto solo in presenza di determinate condizioni) è previsto fino all’ottavo anno di età; ▪ estensione dell’indennizzo (30% per un max complessivo di 6 mesi) (dal terzo) al sesto anno di età; ▪ per le lavoratrici e lavoratori iscritti alla Gestione separata, il prolungamento (da 3) a 6 mesi, con possibilità di fruirla fino al terzo anno di età per un periodo max complessivo di 6 mesi (anche se fruiti in altra gestione o cassa di previdenza). 	<p>Fino al sesto anno, contribuzione figurativa “piena”;</p> <p>oltre il sesto anno e fino al dodicesimo anno contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento.</p>
Figli minori con handicap	Prolungamento del congedo parentale (dall’ottavo) al dodicesimo anno di età	<p>Fino al sesto anno, contribuzione figurativa “piena”;</p> <p>oltre il 6° anno e fino al 12° anno contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo il 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento.</p>

MISURA	DESCRIZIONE	TRATTAMENTO PREVIDENZIALE
Fondo per la contrattazione di secondo livello per promozione conciliazione vita-lavoro	<p>Si prevede, in via sperimentale per il triennio 2016-2018, che parte delle risorse del Fondo per la contrattazione di secondo livello sia destinato alla promozione della conciliazione tra lavoro e vita privata.</p> <p>Al riguardo è stato adottato il Decreto 12 settembre 2017 per l'applicazione di sgravi contributivi (in via sperimentale per il 2017-2018) per aziende che adottano misure conciliazione vita-lavoro</p>	
Promozione conciliazione vita-lavoro nelle amministrazioni pubbliche	<p>Le amministrazioni pubbliche stipulano convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e organizzano servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica.</p>	
Passaggio di personale tra amministrazioni	<p>Viene limitato a casi o esigenze eccezionali l'eventuale dissenso alla richiesta del genitore, dipendente di amministrazioni pubbliche, con figli minori fino a tre anni di età di essere assegnato ad una sede presente nella stessa provincia o regione nella quale lavora l'altro genitore.</p>	

MISURA	DESCRIZIONE	TRATTAMENTO PREVIDENZIALE
Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale	In luogo del congedo parentale (o entro i limiti della parte ancora spettante) può essere chiesta, per una sola volta, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale (purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento).	
Welfare aziendale	Possibilità di convertire i premi in denaro in servizi di welfare aziendale (esclusi da ogni forma di imposizione) tra cui servizi di educazione ed istruzione (compresi i servizi integrativi e di mensa connessi con le prestazioni educative) non necessariamente inerenti alla frequenza di asili nido e frequenza di ludoteche, centri estivi e invernali	

MISURE A SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE

MISURA	DESCRIZIONE
Sgravi contributivi	<ul style="list-style-type: none">▪ riduzione, nella misura del 50%, dei contributi a carico del datore di lavoro (per un massimo di 12 mesi per assunzioni a tempo determinato e di 18 mesi per quelle a tempo indeterminato) per assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, se residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e in determinate aree (annualmente individuate con apposito DM), o da almeno 24 mesi, ovunque residenti;▪ nell'ambito dell'estensione dell'esonero contributivo previsto per il 2016 per le assunzioni a tempo indeterminato del 2017 realizzate dai datori di lavoro privati operanti nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, è stata prevista una maggiorazione della percentuale di decontribuzione per l'assunzione di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi (manca ancora il DPCM per l'attuazione dello sgravio).

MISURA	DESCRIZIONE
Diritto di precedenza	<p>I periodi di astensione obbligatoria per le lavoratrici in congedo di maternità devono computarsi ai fini dell'integrazione del requisito temporale (più di 6 mesi di durata del rapporto a termine) che dà diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato.</p> <p>Tale diritto di precedenza è riconosciuto alle medesime lavoratrici anche per le assunzioni a tempo determinato effettuate dal medesimo datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.</p>
Dimissioni in bianco	<p>Le dimissioni sono valide solo se redatte in modalità telematica su appositi moduli, resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.</p>
Congedo per violenza di genere	<p>Le lavoratrici dipendenti, pubbliche e private (compresi i rapporti di lavoro domestico), o titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa o autonome, vittime di violenza di genere e inserite in percorsi certificati di protezione, possono astenersi dal lavoro per un periodo massimo di tre mesi.</p> <p>La dipendente vittima di violenza di genere può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza.</p>

PRINCIPALI MISURE A FAVORE DELLE DONNE NELLE LEGGI DI BILANCIO 2017 E 2018 E NEL CD. JOBS ACT AUTONOMI

LEGGE DI BILANCIO 2017	Misura
	Proroga voucher baby-sitting per il 2017-2018 (anche per le lavoratrici autonome)
	Proroga per il 2017-2018 del congedo di paternità obbligatorio: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 2 giorni per il 2017 (come previsto anche per il 2016); ▪ 4 giorni per il 2018 (elevabili a 5)
	Per il 2018, in materia di congedo di paternità facoltativo, ulteriore astensione di 1 giorno (previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al congedo di maternità)
	Estensione del congedo per violenza di genere anche alle lavoratrici autonome
	Estensione "opzione donna"
	Estensione welfare aziendale
Introduzione premio alla nascita (cd bonus mamma domani)	

<p style="text-align: center;">L. 81/2017 (cd. JOBS ACT LAVORATORI AUTONOMI)</p>	Misura
	<p>Per le lavoratrici autonome, in caso di gravidanza si prevede che:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ il rapporto di lavoro non si estingue; ▪ il lavoratore può chiedere la sospensione (senza corrispettivo) del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a 150 giorni per anno solare; ▪ (previo consenso del committente) la lavoratrice autonoma in maternità possa essere sostituita, totalmente o parzialmente, dai suoi familiari
	<p>Per le lavoratrici e i lavoratori iscritti alla Gestione separata si prevede che:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ possono fruire del trattamento di maternità a prescindere dall'effettiva astensione dall'attività lavorativa (come già previsto per le lavoratrici autonome); ▪ con riferimento al congedo parentale, il prolungamento della durata del congedo parentale da 3 a 6 mesi, prevedendo che se ne possa fruire fino al terzo anno di vita del bambino per un periodo complessivo pari ad un massimo di 6 mesi (anche se fruiti in altra gestione o cassa di previdenza).
	<p>Previsione di una delega al Governo, con riferimento all'indennità di maternità delle lavoratrici iscritte alla Gestione separata:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ per incrementare l'attuale arco temporale di 12 mesi (precedenti i due mesi anteriori alla data del parto) entro cui sia possibile considerare utile la contribuzione ai fini della sussistenza del requisito delle 3 mensilità di contribuzione; ▪ per l'introduzione di minimali e massimali per la suddetta prestazioni.
	<p>Applicabilità della nuova disciplina anche ai casi di adozione e affidamento</p>

	Misura
LEGGE DI BILANCIO 2018	Proroga Bonus bebè per i figli nati o adottati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2018 e per un solo anno
	Tutela della gravidanza e della maternità delle donne che esercitano la professione forense: viene introdotta la previsione del legittimo impedimento del difensore nel periodo compreso tra i due mesi precedenti la data presunta del parto e i tre mesi successivi al parto
	Tutela della maternità delle ricercatrici: i contratti di ricerca a tempo determinato stipulati dalle università sono sospesi nel periodo di astensione obbligatoria per maternità e il termine di scadenza è prorogato per un periodo pari a quello di astensione obbligatoria
	Estensione del congedo per violenza di genere anche alle lavoratrici domestiche
	Divieto di demansionamento e licenziamento per le lavoratrici ed i lavoratori che agiscono in giudizio per molestie o molestie sessuali.