

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO: principali misure a sostegno della genitorialità

MISURA	DESCRIZIONE	TRATTAMENTO PREVIDENZIALE
Premio alla nascita (cd bonus mamma domani)	<p>A decorrere dal 1° gennaio 2017, un assegno una tantum alla nascita o all'adozione di minore, pari ad 800 euro.</p> <p>Il beneficio è concesso in un'unica soluzione per ogni evento (gravidanza, parto, adozione o affidamento) e in relazione ad ogni figlio nato, adottato o affidato.</p> <p>Dal febbraio 2018 il beneficio è stato esteso alle donne straniere titolari del permesso di soggiorno UE per soggiornante di lungo periodo</p>	
Contributo asilo nido	<p>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 e per un triennio, un buono di 1000 euro su base annua e parametrato a undici mensilità.</p> <p>Per ciascun anno del triennio 2019-2021 il</p>	

MISURA	DESCRIZIONE	TRATTAMENTO PREVIDENZIALE
	suddetto importo è elevato a 1.500 euro. A decorrere dal 2020, l'attuale beneficio di 1.500 euro è incrementato: <ul style="list-style-type: none">- di 1.500 euro per i nuclei familiari con un valore ISEE minorenni fino a 25.000 euro;- di 1.000 euro per i nuclei familiari con ISEE minorenni da 25.001 euro a 40.000 euro.	

MISURA	DESCRIZIONE	TRATTAMENTO PREVIDENZIALE
Bonus bebè (assegno di natalità)	<p>Per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2015 fino al 31 dicembre 2021, 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'importo dell'assegno è incrementato del 20% per le nascite e adozioni intervenute nel 2019 e nel 2020 relativamente ai figli successivi al primo, quindi sarà pari a 2.304 euro fino a 7.000 euro ISEE e 1.152 euro tra 7 e 25 mila euro ISEE.</p> <p>L'assegno attualmente spetta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - fino al compimento del primo anno di età o nel primo anno di ingresso nel nucleo familiare (in luogo del terzo anno, come precedentemente previsto fino al 2017); - 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>Per ogni figlio nato o adottato nel 2020 l'importo del bonus è modulato su tre fasce ISEE:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1.920 euro per le famiglie con ISEE minorenni 	

MISURA	DESCRIZIONE	TRATTAMENTO PREVIDENZIALE
	<p>non superiore a 7.000 euro;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1.440 euro per le famiglie con ISEE minorenni superiore alla soglia di 7.000 euro e non superiore a 40.000 euro; - 960 euro per le famiglie con un ISEE minorenni superiore a 40.000 euro. 	
Congedo di paternità	Diritto del padre lavoratore di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità	Coperto da Contribuzione figurativa

MISURA	DESCRIZIONE	TRATTAMENTO PREVIDENZIALE
	<p>della madre, o di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. 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 	
Congedo di paternità obbligatorio (sperimentale)	Prorogato per il 2021 ed elevato a 10 giorni ed esteso ai casi di morte perinatale	Coperto da Contribuzione figurativa
Congedo di paternità facoltativo (sperimentale)	Per il 2021 ulteriore astensione di 1 giorno (previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al congedo di maternità) ed esteso ai casi di morte perinatale	Coperto da Contribuzione figurativa
Congedo di maternità	<p>Congedo obbligatorio e retribuito della durata complessiva di cinque mesi (due mesi prima del parto e tre mesi dopo il parto, oppure, a scelta della lavoratrice e se le condizioni mediche lo consentono, un mese prima del parto e quattro mesi dopo il parto). estensione temporale in caso di parto prematuro o ricovero del neonato. Attualmente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ per le lavoratrici iscritte alla Gestione separata: <ul style="list-style-type: none"> - indennità di maternità riconosciuta anche in 	Coperto da contribuzione figurativa

MISURA	DESCRIZIONE	TRATTAMENTO PREVIDENZIALE
	<p>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;</p> <ul style="list-style-type: none"> - non più necessaria l'effettiva astensione dall'attività lavorativa (come già previsto per le lavoratrici autonome); <ul style="list-style-type: none"> ▪ per le lavoratrici autonome in stato di gravidanza: <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 - il congedo di maternità è riconosciuto anche nel caso di adozione o affidamento, alle stesse condizioni previste per le altre lavoratrici. ▪ per le donne che esercitano la professione forense si prevede il legittimo 	

MISURA	DESCRIZIONE	TRATTAMENTO PREVIDENZIALE
	<p>impedimento del difensore nel periodo compreso tra i due mesi precedenti la data presunta del parto e i tre mesi successivi al parto</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ per le ricercatrici si dispone che 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 	
Facoltà di astensione esclusivamente dopo il parto	Alle lavoratrici è riconosciuta la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo il parto, entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico competente attesti che tale opzione non porti pregiudizio alla salute della donna e del bambino	
Congedo parentale	Astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore. In particolare, trascorso il periodo di congedo di maternità, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi 12 anni di vita del bambino, con un limite complessivo massimo di 10 mesi (lo stesso termine si applica anche in caso di adozione e affidamento).	Fino al sesto anno, contribuzione figurativa "piena"; 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

MISURA	DESCRIZIONE	TRATTAMENTO PREVIDENZIALE
	<p>In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ è consentita la 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; ▪ l'indennizzo (30% per un max complessivo di 6 mesi) è previsto fino al sesto anno di età; ▪ per le lavoratrici e lavoratori iscritti alla Gestione separata, è stato disposto il prolungamento a 6 mesi, con possibilità di fruirne 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>dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento.</p>
<p>Figli minori con handicap</p>	<p>Prolungamento del congedo parentale fino al dodicesimo anno di età</p>	<p>Fino al sesto anno, contribuzione figurativa "piena"; 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
Promozione conciliazione vita-lavoro nelle amministrazioni pubbliche	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.	
Passaggio di personale tra amministrazioni	Il genitore, dipendente di amministrazioni pubbliche, con figli minori fino a tre anni di età può chiedere di essere assegnato (a determinate condizioni) ad una sede presente nella stessa provincia o regione nella quale lavora l'altro genitore (l'eventuale dissenso deve essere motivato).	
Smart working	I datori di lavoro (pubblici e privati) che stipulano accordi per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile hanno l'obbligo di dare priorità alle richieste di esecuzione del lavoro secondo la suddetta modalità fatte dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità, ovvero ai lavoratori con figli disabili che necessitano di un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale.	
Trasformazione del rapporto di lavoro	In luogo del congedo parentale (o entro i limiti	

MISURA	DESCRIZIONE	TRATTAMENTO PREVIDENZIALE
da tempo pieno a tempo parziale	<p>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).</p> <p>Inoltre, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap.</p>	
Welfare aziendale	<p>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</p>	
Fondo assegno universale e servizi alla famiglia	<p>Istituzione del “Fondo assegno universale e servizi alla famiglia” con una dotazione pari a 1.044 milioni di euro per il 2021 e a 1.244 milioni di euro annui a decorrere dal 2022. Le risorse del Fondo sono indirizzate all’attuazione di interventi in</p>	

MISURA	DESCRIZIONE	TRATTAMENTO PREVIDENZIALE
	materia di sostegno e valorizzazione della famiglia nonché al riordino e alla sistematizzazione delle politiche di sostegno alle famiglie con figli.	
Rientro al lavoro delle madri lavoratrici	Incremento di 50 mln di euro per il 2021 del Fondo per le politiche della famiglia da destinare al sostegno delle misure organizzative adottate dalle imprese per favorire il rientro al lavoro delle madri lavoratrici dopo il parto.	
Fondo parità salariale	Viene istituito, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Fondo per il sostegno della parità salariale di genere, con una dotazione di 2 milioni di euro annui dal 2022, per interventi finalizzati al sostegno e al riconoscimento del valore sociale ed economico della parità salariale di genere e delle pari opportunità sui luoghi di lavoro.	
Contributo madri disoccupate o monoreddito	Introduzione di un contributo mensile, fino ad un massimo di 500 euro netti, per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023, in favore delle madri disoccupate o monoreddito che fanno parte di nuclei familiari monoparentali con figli a carico con una disabilità riconosciuta in misura non inferiore al 60 per cento.	

MISURE A SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE

MISURA	DESCRIZIONE
<p>Sgravi contributivi</p>	<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. La legge di bilancio 2021 ha previsto che in via sperimentale per il biennio 2021-2022 il suddetto sgravio si applichi nella misura del 100 per cento e nel limite di 6.000 euro annui ▪ contributo - per un periodo massimo di trentasei mesi, nel limite massimo di importo pari a 350 euro su base mensile ed entro il limite di spesa di un milione di euro per ciascuno degli anni 2018, 2019, 2020 e 2021 - riconosciuto alle cooperative sociali per assunzioni a tempo indeterminato di donne vittime di violenza di genere effettuate nel 2018; ▪ sgravio contributivo totale che può essere richiesto - per gli anni 2020, 2021 e 2022 ed entro il limite massimo di 8.000

MISURA	DESCRIZIONE
	<p>euro su base annua - dalle società sportive femminili che stipulano con le atlete contratti di lavoro sportivo professionistico.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ bonus una tantum del valore massimo di 5.000 euro per ogni assunzione - fino al limite di cinque assunzioni per singola impresa o società cooperativa, da fruire tramite conguaglio contributivo - in favore dei datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato (anche parziale) giovani genitori di figli minorenni con meno di 35 anni (iscritti nell'apposita Banca dati istituita, presso l'INPS, dal decreto ministeriale del 19 novembre 2010)
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>

MISURA	DESCRIZIONE
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>
Molestie	<p>Divieto di demansionamento e licenziamento per le lavoratrici ed i lavoratori che agiscono in giudizio per molestie o molestie sessuali.</p>