CONCILIAZIONE VITA-LAVORO:
principali misure a sostegno della genitorialità

MISURA	DESCRIZIONE	TRATTAMENTO PREVIDENZIALE
Congedo di maternità	Congedo obbligatorio e retribuito della durata complessiva di cinque mesi così articolati, in base alla scelta della lavoratrice: ▪ due mesi prima del parto e tre mesi dopo il parto, oppure, se le condizioni mediche lo consentono, un mese prima del parto e quattro mesi dopo il parto; ▪ 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 Estensione temporale in caso di parto prematuro o ricovero del neonato. Attualmente: ▪ per le **lavoratrici iscritte alla Gestione separata**: – indennità di maternità riconosciuta anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del committente e, in caso di adozione	Coperto da contribuzione figurativa

MISURA	DESCRIZIONE	TRATTAMENTO PREVIDENZIALE
	o affidamento, per i 5 mesi successivi dall'ingresso del minore in famiglia; – non più necessaria l'effettiva astensione dall'attività lavorativa, come previsto anche per le lavoratrici autonome. ▪ per le **lavoratrici autonome** in stato di gravidanza: – 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. ▪ alle **lavoratrici iscritte alla gestione separata**, alle **lavoratrici autonome e** alle **imprenditrici agricole**, nonché alle **libere professioniste** iscritte ad una Cassa professionale viene	

MISURA	DESCRIZIONE	TRATTAMENTO PREVIDENZIALE
	corrisposta un'indennità di maternità per ulteriori tre mesi a seguire dalla fine del periodo di maternità, se in possesso, nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità, di un reddito inferiore a 8.145 euro, ▪ per **le donne che esercitano la professione forense** si prevede il legittimo impedimento del difensore nel periodo compreso tra i due mesi precedenti la data presunta del parto e i tre mesi successivi al parto ▪ dal 2018 per le **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	
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 della madre, o di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. Riconosciuto: - anche se la madre è lavoratrice autonoma;	Coperto da Contribuzione figurativa

MISURA	DESCRIZIONE	TRATTAMENTO PREVIDENZIALE
	- in caso di adozione o affidamento, anche se la madre non è lavoratrice.	
Congedo di paternità obbligatorio	Strutturale dal 2022, pari a 10 giorni ed esteso ai casi di morte perinatale.	Coperto da Contribuzione figurativa
Congedo di paternità facoltativo	Strutturale dal 2022, pari ad un ulteriore giorno di astensione (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 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). In particolare: ▪ 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;	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 dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento.

MISURA	DESCRIZIONE	TRATTAMENTO PREVIDENZIALE
	▪ 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).	
Figli minori con handicap	Prolungamento del congedo parentale fino al dodicesimo anno di età.	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.
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.	

MISURA	DESCRIZIONE	TRATTAMENTO PREVIDENZIALE
Certificazione parità di genere	Adozione di un Piano strategico nazionale per la parità di genere, con l'obiettivo, tra l'altro, di realizzare un Sistema nazionale di certificazione della parità di genere. Dal 1° gennaio 2022 al possesso di tale certificazione è collegata la concessione di un apposito sgravio contributivo parziale.	
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).	
Lavoro agile	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 necessitino di un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale.	

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). 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.	
***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	
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.	

MISURA	DESCRIZIONE	TRATTAMENTO PREVIDENZIALE
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 mln di euro annui dal 2022, incrementata di 50 mln dal 2023, 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, nonché alla copertura finanziaria di interventi volti al sostegno della partecipazione delle donne al mercato del 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.	
Sospensione adempimenti tributari	La decorrenza di termini relativi ad adempimenti tributari a carico della libera professionista viene sospesa nelle seguenti ipotesi: ▪ parto prematuro. In tale caso i termini relativi agli adempimenti tributari sono sospesi a	

MISURA	DESCRIZIONE	TRATTAMENTO PREVIDENZIALE
	decorrere dal giorno del ricovero per il parto fino al trentesimo giorno successivo; ▪ interruzione della gravidanza avvenuta oltre il terzo mese dall'inizio della stessa. In tale caso i termini sono sospesi fino al trentesimo giorno successivo all'interruzione della gravidanza.	

MISURE A SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE

MISURA	DESCRIZIONE
Sgravi contributivi	▪ 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 euro su base annua - dalle società sportive femminili che

MISURA	DESCRIZIONE
	stipulano con le atlete contratti di lavoro sportivo professionistico; ▪ per il 2022, una riduzione del 50 per cento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, per un periodo massimo di un anno a decorrere dalla data del rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità; ▪ 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	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. 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

MISURA	DESCRIZIONE
	mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.
Dimissioni in bianco	Le dimissioni sono valide solo se redatte in modalità telematica su appositi moduli, resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
Congedo per violenza di genere	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. 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.
Molestie	Divieto di demansionamento e licenziamento per le lavoratrici ed i lavoratori che agiscono in giudizio per molestie o molestie sessuali.