

per approfondimenti

link:

<http://www.jobsact.lavoro.gov.it/Pagine/default.aspx>

Il testo completo della legge lo trovate sui seguenti link:

http://www.jobsact.lavoro.gov.it/documentazione/Documents/Decreto_Legislativo_15_giugno_2015_n.81.pdf

<http://www.leggioggi.it/wp-content/uploads/2015/06/JobsActCongedoMaternita.pdf>

Decreto legislativo 15.06.2015 n. 80

Misure per la Conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione art. 1 commi 8 e 9, della Legge 10 Dicembre 2014, n. 183



Città di Sannazzaro de' Burgondi Ente capofila nell'Ambito Distrettuale di Garlasco

Azione di promozione delle misure di maternità, paternità, congedi parentali, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e in parte introdotte ed in parte modificate dal Jobs Act e dai relativi decreti attuativi seguenti realizzata presso Asili Nido dei Comuni di Sannazzaro de' Burgondi, Garlasco, Dorno, Mede e Gropello Cairoli facenti parte dell'Ambito Distrettuale del Piano di Zona di Garlasco - Sannazzaro ex DGR n. 4953/2016 "Potenziamento delle iniziative di welfare territoriale di conciliazione famiglia - lavoro delle alleanze locali di conciliazione" della Regione Lombardia con la Presidenza del Consiglio dei Ministri ed il Dipartimento per le Pari Opportunità

L'azione si sviluppa attraverso l'organizzazione di incontri con i genitori di bambini e bambine frequentanti gli Asili Nido dei Comuni sopra menzionati a cura della Referente interna alla Cooperativa Sociale Comunità Betania onlus di Vigevano per le misure di Conciliazione dei tempi di vita professionale e vita privata, sig.ra Giuliana Baldin (e-mail: g.baldin@coopbetania.it mobile 393/6508679).

La gestione dell'azione è stata affidata alla Cooperativa Comunità Betania onlus di Vigevano.

Le Nuove regole per il congedo di maternità e di paternitàe altro ancora contenute nel Jobs Act



Città di Sannazzaro de' Burgondi Ente capofila nell'Ambito Distrettuale di Garlasco

Azione realizzata nell'ambito della DGR n. 4953/2016 "Potenziamento delle iniziative di welfare territoriale di conciliazione famiglia - lavoro delle alleanze locali di conciliazione"



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le Pari Opportunità



Regione Lombardia



La conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro delle donne e la promozione di sistemi di welfare aziendale sempre più innovativi sono obiettivi prioritari che il governo si è posto.

Il Jobs Act va quindi in questa direzione, in particolare per quanto riguarda la tutela della maternità e la valorizzazione dell'esperienza genitoriale.

Congedo di maternità

Una maggiore flessibilità interessa il congedo obbligatorio di maternità, al fine di favorire il rapporto madre-figlio senza rinunciare alle tutele della salute della madre. Le lavoratrici autonome potranno finalmente usufruire del congedo parentale. Anche le madri iscritte alla Gestione Separata INPS saranno maggiormente tutelate: il mancato versamento dei contributi da parte del committente non metterà a rischio la fruizione dell'indennità di maternità. I genitori adottivi o affidatari si vedranno riconosciuti i loro diritti per la fruizione dei congedi parentali o per l'applicazione del divieto di svolgimento di lavoro notturno. Infine le donne vittime di violenza di genere potranno richiedere un congedo trimestrale dal lavoro fruibile anche su base oraria.

Congedo di paternità

Dal 2012 è obbligatorio un congedo di paternità di un giorno – estendibili a 3 – se la madre rinuncia a 2 dei suoi. Il padre lavoratore dipendente avrà infatti diritto al congedo completo che spetterebbe alla madre – oltre che nei casi di morte e grave infermità della madre o di abbandono e di affidamento esclusivo del bambino – anche in condizioni meno traumatiche: quando semplicemente la madre sia lavoratrice autonoma, e come tale avente comunque diritto ad una indennità di maternità (generalmente l'80 per cento del salario minimo giornaliero). L'indennità viene estesa al padre lavoratore autonomo nel caso di morte della madre o di abbandono.



Famiglie adottive e affidatarie

Vengono parificati in maniera pressoché totale i diritti di queste famiglie rispetto alle famiglie con figli naturali, già comunque molto simili. In particolare viene esteso anche al padre il diritto, in caso di adozione internazionale, di avere un congedo non retribuito per la permanenza all'estero, e la possibilità per i genitori di non effettuare lavoro notturno nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia (ma comunque entro il dodicesimo anno di età). Viene esteso il diritto al congedo di maternità di 5 mesi anche per le madri iscritte solo alla Gestione Separata (prima erano solo 3 mesi).

Congedo parentale

Da non confondere con i precedenti, si tratta di un congedo facoltativo – che esisteva già – a cui hanno diritto entrambi i genitori. Non cambia la durata complessiva: 10 mesi con un limite di 6 per la madre, che diventano in totale 11 come premio se il padre ne prende almeno 5; cambia il tempo in cui è possibile fruirne: si passa dagli 8 ai 12 anni di età del bambino/a, e viene introdotta la possibilità del congedo a ore, in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero, con l'esclusione del personale del comparto sicurezza, difesa e vigili del fuoco.

Cambiano in modo significativo i tempi di preavviso al datore di lavoro per la fruizione di tali congedi: ora bastano 5 giorni prima per quello normale e 2 per quello a ore, mentre prima servivano almeno 15 giorni. Non cambia il trattamento economico, ma di nuovo la sua validità nel tempo: il genitore ha diritto a una retribuzione pari al 30 per cento per i congedi fruiti entro i primi 6 anni di vita (prima erano i primi 3). Lo stesso discorso vale per le famiglie adottive e affidatarie, salvo che il calcolo parte dall'ingresso del minore in famiglia.



Misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata

Per il triennio 2016-2018 sono stati stanziati 65 milioni di euro per la promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata, da utilizzare sulla base di apposite linee guida da emanare e secondo criteri e modalità che verranno stabiliti da un futuro decreto interministeriale.

TELELAVORO

I datori di lavoro privati che facciano ricorso al telelavoro per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro sulla base di accordi sindacali collettivi, possono escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti per l'adozione di precise norme di legge: per esempio il famoso articolo 18 così come la maggior parte delle norme dello Statuto dei Lavoratori, ma anche alcuni aspetti in materia di sicurezza sul lavoro.

FLESSIBILITÀ

La rivoluzione del lavoro passa dalle aziende. Un orario lavorativo meno rigido, il telelavoro, la possibilità di fruire dei congedi parentali anche su base oraria: sono alcune delle soluzioni per conciliare le esigenze personali dei lavoratori, anche autonomi, a quelle produttive delle imprese. La contrattazione aziendale può fornire soluzioni più funzionali ed efficaci, per questo sono incentivate le politiche aziendali e i premi di produttività che aiutino a creare nuovi modelli organizzativi.

La flessibilità sul lavoro permette di aiutare concretamente i genitori che lavorano, ma anche chi ha più bisogno di sostegno come i malati affetti da patologie croniche che saranno facilitati nella trasformazione del proprio orario di lavoro a part-time.