




UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BARI
CORSO DI LAUREA IN INFERMIERISTICA
SCIENZE INFERMIERISTICHE OSTETRICO-GINECOLOGICHE
E PEDIATRICHE

Normativa a tutela della maternità

Dr. Caldararo Cosimo

D.Lgs
26/03/01 n. 151
Testo Unico delle
Disposizioni legislative
In materia di tutela e
Sostegno della maternità
e della paternità



Riunisce tutte le precedenti
normative di tutela
del lavoro
femminile
ricomprende anche tutti i diritti e
doveri per **assicurare** la salute e
sicurezza sul lavoro
ricomprende e innova
significativamente
anche i diritti dei **genitori**

La normativa che regola la tutela delle lavoratrici si basa su due punti fondamentali:

- 1. Garantire la parità tra uomo e donna (Costituzione italiana art. 3, 4, 29, 37, 51);**
- 2. Garantire la protezione della donna per le caratteristiche che la distinguono dall'uomo e, in particolar modo, per la gestazione ed il puerperio.**

Storia della Legislazione Italiana

- Legge n. 242 del 19 giugno del 1902
- Regio Decreto legge n. 654 del 22 marzo 1934
- Costituzione Italiana Art. 37 del 27 dicembre 1947
- Legge n. 860 del 26 agosto 1950
- DPR 303 19/03/1956
- Legge n. 1204 del 30 dicembre 1971
- DPR 1026/76
- D. Lgs 626/94
- D. Lgs 645/96
- Legge n. 53 del 8 marzo 2000
- Decreto Legislativo n. 151 del 26 marzo 2001 T.U.
- D. Lgs n. 80 del 15 giugno 2015
- Legge di Stabilità 2017 – L. 232 del 11 Dicembre 2016

Il lavoro femminile non era tutelato da nessuna legge prima di questa norma

Introduzione alcuni principi fondamentali

- ✓ Il divieto per le donne ai lavori sotterranei
- ✓ Il limite di 12 ore come orario massimo (con un periodo di 2 ore di riposo)
- ✓ Il divieto, solo alle lavoratrici, di lavoro notturno

Nessun riposo o riduzione di orario era previsto per il periodo antecedente il parto

- ✓ Il concetto di congedo di maternità: il divieto per le puerpere al lavoro, se non dopo trascorso un periodo dal parto (*senza retribuzione*)
- ✓ Il diritto all'allattamento (*durata e modalità da regolamento interno*)

Le leggi n. 2277/25 e 1168/27 confluivano, nel 1934, nel Testo Unico
«Opera Nazionale Maternità e Infanzia»

ONMI aveva il compito di
provvedere a madri e minori bisognosi o abbandonati

Norme Introdotte:

- il **divieto di licenziamento** dopo la comunicazione di gravidanza
- l'astensione obbligatoria di un **mese *pre-partum***
- l'astensione obbligatoria ***post-partum* in sei settimane**
- l'astensione **facoltativa** dalla sesta settimana *pre-partum*
- l'obbligo del **mantenimento del posto** durante le astensioni
- la possibilità di allattamento senza conseguenze **pregiudiziali**
- l'obbligo di **due ore al giorno** per l'allattamento fino all'anno del figlio
- l'obbligo di **camere di allattamento** aziendali se 50 donne con meno di 50 anni

La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore.

Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

Tutela del Lavoro Femminile e della Maternità

Legge n. 860 – del 26 agosto 1950

“Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri”

Riconoscimento e tutela anche le lavoratrici dell'agricoltura, delle artigiane, delle dipendenti dagli uffici o dalle aziende dello Stato, delle Province, dei Comuni e degli altri enti pubblici, delle Società Cooperativistiche.

Estende il divieto a lavoratrici pesanti, a decorrere dalla presentazione della domanda di gravidanza, per tre mesi dopo il parto, se si allatta direttamente.

È vietato licenziare le lavoratrici durante:

- La gravidanza
- Le 8 sett. dopo il parto (*di astensione obbligatoria dal lavoro*)

Nessuna tutela per le lavoratrici addette ai servizi familiari e quelle a domicilio

- ✓ Introduce e definisce l'interdizione anticipata del lavoro per gravi complicanze.
- ✓ Definisce il periodo di astensione obbligatoria 2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto.
- ✓ Definisce il periodo di astensione facoltativa con la conservazione del posto di lavoro.

- Promuove l'equilibrio tra tempi di lavoro – cura – formazione – relazione;
- Istituisce il concetto dei congedi per il padre lavoratore in contemporanea o in sostituzione della madre lavoratrice;
- Estende il sostegno ai genitori con soggetti portatori di handicap;
- Istituisce il congedo per la formazione continua e l'estensione dei congedi per la formazione.

Il Dlgs n. 151 del 2001 ha avuto il solo compito di unificare in un Unico Testo tutte le norme definite fino a quel momento, che tutelano il lavoro femminile la Maternità e la Paternità

Integrato e corretto dal Dlgs n. 80 del 2015 del Jobs Act (*Conciliazione Vita e Lavoro*)



La Lavoratrice Madre NON PUO' ESSERE LICENZIATA dall'inizio della gestazione e fino al compimento di un anno del bambino (*esclusa giusta causa o cessazione dell'azienda o scadenza dei termini contrattuali*);

Le **dimissioni volontarie** durante il periodo di **gravidanza** e fino a **3 anni del bambino** devono essere convalidate, pena nullità, alla **DTL(L. 92/12)**
In caso di **dimissioni volontarie** durante il periodo di divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al **trattamento economico** come se fosse stata licenziata (NASPI) e **non è tenuta a dare il preavviso**

La lavoratrice madre NON può essere adibita a lavori:

- pesanti, faticosi e insalubri durante il periodo di gravidanza e fino a **SETTE** mesi dopo il parto
- gravosi e pregiudizievoli fin dai 3 mesi che precedono il parto
- notturni fino ad **UN** anno di età del bambino (*fino a TRE anni è facoltativo*)

Astensione Anticipata (*gravidanza a rischio*) - art. 17

In caso di complicanze nella gestazione, di condizioni Ambientali pregiudizievoli e di impossibilità di adibire a altre mansioni, può essere richiesta

L'ASTENSIONE ANTICIPATA

(presentando domanda al servizio ispettivo Direzione Territoriale del Lavoro, corredata di certificato medico).

- Durante l'astensione anticipata alla lavoratrice verrà corrisposta:
- la retribuzione come da malattia
- Calcolo dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti
- La lavoratrice **NON** è soggetta a visita fiscale

Durante il periodo di gravidanza, se il parto avviene in data anticipata, i giorni non goduti si possono sommare al periodo di maternità superando anche il limite massimo dei 5 mesi

Astensione Obbligatoria - *art. 16*

E' VIETATA la prestazione lavorativa alle donne nei **2 mesi precedenti** il parto presunto e nei **3 mesi successivi** (*in caso di parto gemellare il periodo non cambia*).

Fermo restando la durata del periodo di astensione di **5 MESI**, è prevista la possibilità di continuare a lavorare (*con attestazione medica*) fino **all'ottavo mese di gravidanza** (*flessibilità art 20*).

In caso di **ricovero del figlio** la lavoratrice può sospendere il congedo post parto, posticipando il congedo alla data delle dimissioni ospedaliere del bambino.

In caso di **interruzione della gravidanza** dall'180 gg di gestazione o decesso del bambino la lavoratrice ha il **diritto di utilizzare pienamente il periodo di congedo** (*5 mesi*).

Astensione Obbligatoria - *art. 16*

Durante l'astensione obbligatoria (*5 mesi*) alla lavoratrice madre verrà corrisposta **80%** della retribuzione (*salvo disposizioni migliorative dei CCNL*) tale periodo è utile come anzianità di servizio

Congedo di Paternità - *art. 28*

Il Congedo di Paternità è riconosciuto solo se si verificano i seguenti eventi:

- morte o grave infermità della madre
- abbandono del figlio da parte della madre
- affidamento esclusivo del figlio al padre (*art 155 bis C.C.*)
- rinuncia totale o parziale della madre lavoratrice al congedo di maternità

Congedo di Paternità - *art. 28*

Congedo Obbligatorio di DUE giorni:

- fruibile durante la maternità della madre e in aggiunta ad esso
- presentando domanda 15 gg prima (se è possibile)
- usufruito entro il 5° mese del bambino
- retribuiti al 100% a carico Inps

Congedo Facoltativo di DUE giorni:

- fruibile durante la maternità della madre
- la madre dovrà rinunciare a 2 giorni di maternità anticipando il rientro al lavoro
- presentando domanda 15 gg prima
- usufruito entro il 5° mese del bambino
- retribuiti al 100% a carico Inps

Congedo Parentale (*Facoltativa*) - art. 32

Spetta a Madre e Padre Lavoratori, per ogni bambino nei suoi primi 12 anni di vita

La Madre può utilizzarlo al termine della obbligatoria per un periodo massimo di 6 mesi (*frazionabili*)

Il Padre può utilizzarlo dalla nascita del figlio per un periodo massimo di 6 mesi elevabili a 7 mesi (*se continuativi*)

Periodo massimo complessivo tra Madre e Padre 11 mesi

Congedo Parentale (*Facoltativa*) - art. 32

Qualora vi sia solo **un solo genitore** il periodo complessivo sarà di **10 mesi**

Il genitore deve presentare richiesta scritta almeno 15 gg prima

In caso di parto **gemellare** o **plurigemellare**, ciascun genitore ha diritto a fruire, **per ogni nato**, del numero di mesi di congedo parentale previsti

Congedo Parentale (*Facoltativa*) - art. 32

Durante l'astensione facoltativa alla lavoratrice ed al lavoratore spetta:

- Entro i **primi 6 anni di età** del bambino, per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di **6 mesi**, un importo pari al **30% della retribuzione media**
- dai **6 anni e un giorno agli 8 anni** di età del bambino, nel caso in cui i genitori non ne abbiano fruito nei primi 6 anni o per la parte non fruita, **può essere utilizzato il congedo**. Lo stesso verrà retribuito al **30% SOLO** nel caso in cui il reddito del singolo genitore interessato non superi **2,5 volte** l'importo annuo del trattamento minimo di pensione

Congedo Parentale (*Facoltativa*) - art. 32

Durante l'astensione facoltativa alla lavoratrice ed al lavoratore spetta:

- **dagli 8 anni e un giorno ai 12 anni di età del bambino il congedo non è mai indennizzato**
- **E' previsto l'utilizzo anche in ore del congedo in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero o come previsto dai CCNL di categoria**

Malattia del Bambino - *artt. 47 -48 -49*

Entrambi i genitori **alternativamente** hanno diritto di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino:

- per bambini di età inferiore a **3 anni senza limitazioni** temporali
- per bambini di età compresa fra i **3 e gli 8 anni** nei limiti di **5 giorni annui** per figlio e per ciascun genitore con **presentazione obbligatoria del Certificato Medico Pediatrico Specialistico**

Il ricovero ospedaliero del figlio può interrompere le ferie del genitore (*su richiesta*)

Per tali assenze **NON È CORRISPOSTA LA RETRIBUZIONE**

In caso di ricovero del neonato la madre **ha il diritto**, per sola volta per ogni figlio, di chiedere la **sospensione del congedo di maternità** fino alla dimissioni del bambino.

Riposi Giornalieri (*Allattamento*) - artt. 39 -40 -41 -43 -44

Alla Madre Lavoratrice sono riconosciuti riposi giornalieri per l'allattamento, durante il primo anno di vita del bambino, di 2 periodi di UN'ORA ciascuna se si lavora almeno 6 ore (*altrimenti 1 h*)

Sono riconosciuti al Padre solo se:

- la madre non è lavoratrice dipendente
- la madre dipendente non se ne avvale
- i figli sono affidati solo al padre
- la madre sia deceduta o gravemente inferma

(non sono riconosciuti se la madre è in astensione obbligatoria o facoltativa)

In caso di parto plurimo le ore di riposo si raddoppiano e possono essere utilizzate anche dal padre

I Riposi per l'Allattamento sono INTERAMENTE RETRIBUITI

Estensione del Trattamento Economico

L'indennità di maternità è corrisposta dall'INPS, anche in caso di interruzione di rapporto di lavoro se si verifica nei periodi di obbligatoria, per:

- cessazione attività aziendale
- scadenza contratto a termine
- esito negativo del periodo di prova
- licenziamento per colpa grave della lavoratrice
- dimissioni volontarie

Si ha diritto al congedo di maternità anche se ha inizio dopo la risoluzione del rapporto di lavoro nei casi in cui:

- non siano trascorsi più di 60 gg dalla data di disoccupazione
- siano passati più di 60 gg e la lavoratrice percepisce la NASPI

Tutela del Lavoro Femminile e della Maternità

Legge di Stabilità 2017 - Pacchetto Famiglia

Paternità

Prorogata per il 2017 per i papà (anche adottivi) la fruizione di **2 giorni obbligatori** e **2 giorni facoltativi** di permesso, entro il 5° mese del figlio

Bonus Mamma Domani

Contributo una tantum INPS di **€ 800** prima della nascita o dell'adozione del figlio

Bonus Bebè *(già dal 2013)*

Bonus per i nati dal 01.01.2015 al 31.12.2017 e per 3 anni di:

- **€ 80 mensili** per chi ha un ISEE tra i 7.000 e 25.000 €
- **€ 160** per chi ha un ISEE inferiore ad € 7.000

Buono Asilo Nido

Per iscrizioni al nido un buono di **€ 1.000** annui *(in 11 rate)* per i nati dal 2016 -max 3 anni

Legge di Stabilità 2017 - Pacchetto Famiglia

Fondo Sostegno alla Natalità

Favorisce l'accesso al credito a famiglie con 1 o più figli nati o adottati dal 01.01.2017

Voucher Babysitter -Voucher per asilo nido

- **alternativi ai congedi parentali**
- **entro 11° mese del figlio**
- **€ 600 mensili per 6 mesi per lavoratrici dipendenti**

Misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Modifiche al d.legisl. n. 151/2001 T.U. sul sostegno alla genitorialità

Divieto di adibire le donne al lavoro:

In caso di **maternità anticipata** rispetto alla data presunta, i giorni non goduti prima del parto sono aggiunti al periodo di congedo di maternità post partum *anche se complessivamente si superi il periodo previsto di astensione obbligatoria di 5 mesi (art 16 T.U.)*.

Misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Il decreto interviene:

- per apportare modifiche al T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (d.legisl. 151/2001);
 - per modificare gli artt.11 e 18 bis del d.legisl. n.66/2003 in materia di lavoro notturno;
- per introdurre un congedo per le donne vittime di violenza di genere.

In attuazione della Legge Delega n. 183/2014 (art.1 commi 8-9)

Rinvio e sospensione del congedo di maternità:

*Nel caso in cui il neonato abbia la necessità di essere ricoverato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la **sospensione del congedo di maternità obbligatorio** e di fruirne nuovamente, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figli o ed è necessario che la madre attesti con certificazione medica la compatibilità del suo stato di salute con la ripresa dell'attività lavorativa*

Tale articolo si applica anche in caso di adozione o affidamento di minori (art. 26 comma 6 bis)

(art. 16 bis appena introdotto e valido dal 25/06/2015. Misura resa strutturale con il d.lgs. 148/2015)

Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico:

L'indennità di maternità è erogata anche nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto per colpa grave da parte della lavoratrice (che costituisce giusta causa del licenziamento), che si verifichi durante i periodi di congedo di maternità obbligatoria (art. 24 e 54). Modifica valida dal 25/06/2015. Misura resa strutturale con il d.lgs. 148/2015).

Il T.U prima del decreto prevedeva che l'indennità fosse pagata solo in caso di cessazione dell'attività dell'azienda in cui la lavoratrice era addetta; di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.

Congedo di paternità:

Il padre lavoratore ha diritto 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 in caso di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre (art. 28 comma 1 del T.U.).

Tali disposizioni si applicano **anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma** con diritto all'indennità di maternità (neo comma 1 bis del T.U.).

L'indennità di maternità **spetta al padre lavoratore autonomo**, previa domanda all'INPS, 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 (neo comma 1 ter del T.U.).

La norma originariamente applicabile solo per l'anno 2015 è stata resa strutturale con d.lgs.148/2015

Novità importante per le lavoratrici/tori iscritti/e alla gestione separata dell'INPS:

Le lavoratrici/tori iscritti alla gestione separata ai sensi della L.335/1995 (art. 2, comma 26), non iscritte/i ad altre forme previdenziali obbligatorie, hanno diritto all'indennità di maternità anche in caso di mancato versamento alla gestione separata dei relativi contributi previdenziali da parte del committente (neo art. 64 ter).

Si avvia una prima forma di automatismo delle prestazioni anche per queste lavoratrici, così come per le lavoratrici dipendenti. La norma è entrata in vigore dal 25/06/2015 ed è stata resa strutturale con il d.lgs. 148/2015.

Congedi parentali (ex maternità facoltativa):

La **modifica dell'art 32 del T.U.** non comporta un allungamento dei periodi di congedo concessi rispetto alla normativa previgente, ma consente **che la fruizione di tali permessi venga esercitata per un periodo di vita più ampio del bimbo/a.**

Ovvero: i genitori hanno il diritto di assentarsi dal lavoro sempre nel limite di 10 mesi (11 se il padre chiede fruisce di almeno 3 mesi di congedo) tra entrambi i genitori **fino ai 12 anni di vita del figlio/a**, mentre prima il limite d'età era di 8 anni (comma 1).

La **circolare INPS n. 139 del 17/07/2015** interviene per apportare sul tema qualche elemento esplicativo.

Congedi parentali (ex maternità facoltativa):

Viene introdotta la modalità di fruizione su base oraria del congedo parentale, anche in assenza di regolamentazione da parte della contrattazione collettiva (anche aziendale).

Inizialmente tale modalità è stata prevista con la Legge di Stabilità 2013 in vigore dal 1° gennaio 2013, ma solo laddove fosse regolamentata dai CCNL.

Ne possono fruire entrambi i genitori in alternativa alla fruizione giornaliera.

Congedi parentali (ex maternità facoltativa):

La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri-settimanale o mensile immediatamente precedente a quello in cui ha avuto inizio il congedo (**neo comma 1 ter art. 32 T.U.**).

La fruizione oraria del congedo se prevista *ex lege* e non contrattualmente non è cumulabile con altri permessi o riposi (es. allattamento, assistenza disabili, ecc..).

Tale facoltà non è prevista per il personale del comparto sicurezza e difesa e per vigili del fuoco e soccorso pubblico.

Congedi parentali (ex maternità facoltativa):

E' necessario che il genitore **preavvisi il datore di lavoro della fruizione del congedo parentale**, salva oggettiva impossibilità, secondo le modalità previste dai ccnl e comunque **con un termine non inferiore a 5 giorni**, specificando la data d'inizio e di fine del periodo richiesto.

Per la fruizione su base oraria il preavviso deve essere pari a 2 giorni (art 32 comma 3)

La **Circolare Inps n. 152 del 18/08/2015** interviene per esplicitare le modalità di presentazione della domanda di congedo su base oraria, soprattutto nella fase transitoria.

Congedi parentali (ex maternità facoltativa):

E' necessario che il genitore **preavvisi il datore di lavoro della fruizione del congedo parentale**, salva oggettiva impossibilità, secondo le modalità previste dai ccnl e comunque **con un termine non inferiore a 5 giorni**, specificando la data d'inizio e di fine del periodo richiesto.

Per la fruizione su base oraria il preavviso deve essere pari a 2 giorni (art 32 comma 3)

La **Circolare Inps n. 152 del 18/08/2015** interviene per esplicitare le modalità di presentazione della domanda di congedo su base oraria, soprattutto nella fase transitoria.

Congedi parentali (ex maternità facoltativa):

Congedi parentali (ex maternità facoltativa):

L'innalzamento da 8 a 12 anni del limite d'età del figlio/a per la fruizione dei congedi parentali modifica altre disposizioni annesse:

Prolungamento congedo in caso di figlio/a portatore di handicap grave:

Per ogni figlio minore portatore di handicap in situazione di gravità ai sensi della L. 104/92, la lavoratrice madre o in alternativa il padre hanno **diritto a prolungare il congedo parentale entro il 12° anno del figlio/a** (prima fino all'8°), anche se il periodo di fruizione massimo complessivo resta di 3 anni (art 33 comma 1).

Congedi parentali (ex maternità facoltativa):

Congedi parentali (ex maternità facoltativa):

L'innalzamento da 8 a 12 anni del limite d'età del figlio/a per la fruizione dei congedi parentali modifica altre disposizioni annesse:

Prolungamento congedo in caso di figlio/a portatore di handicap grave:

Per ogni figlio minore portatore di handicap in situazione di gravità ai sensi della L. 104/92, la lavoratrice madre o in alternativa il padre hanno **diritto a prolungare il congedo parentale entro il 12° anno del figlio/a** (prima fino all'8°), anche se il periodo di fruizione massimo complessivo resta di 3 anni (art 33 comma 1).

Congedi parentali (ex maternità facoltativa):

Congedo parentale in caso di adozione/affidamento:

Può essere fruito dai genitori adottivi/affidatari **entro i 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia, qualsiasi età abbia il bambino/a** (art 36 comma 2 T.U.)

L'**indennità** viene corrisposta se il congedo è fruito entro i 6 anni dall'ingresso del bambino/a in famiglia (prima fino ai 3 anni) per un **periodo massimo di 6 mesi** (invariato).

I periodi fruiti tra i 6 ed gli 8 anni dall'ingresso del bambino/a in famiglia sono indennizzati al 30% della retribuzione media giornaliera solo se il reddito del genitore richiedente è inferiore al 2,5 dell'importo del trattamento di pensione minimo (per il 2015 euro 16.237,35).

Congedi parentali (ex maternità facoltativa):

Trattamento economico e normativo:

Per i periodi di congedo parentale alle lavoratrici/tori è dovuta **fino al 6° anno di vita del bambino/a** (prima la normativa prevedeva fino al 3° anno), **un'indennità pari al 30%** della retribuzione, per un **periodo massimo complessivo** tra i genitori di **6 mesi** (durata invariata) (art. 34 comma 1 T.U.).

Per gli ulteriori periodi di congedo parentale oltre i 6 mesi oppure fruiti tra i 6 e gli 8 anni d'età del bimbo/a, l'indennità pari al 30% della retribuzione è dovuta solo se il reddito del genitore interessato è inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione (per il 2015 euro $16.327,35 = 6.531,07 \times 2,5$) ed è corrisposta solo fino all'8°anno di vita del bambino/a.

Tra gli 8 ed i 12 anni del figlio/a nessun indennizzo, mentre vige la contribuzione figurativa fino al 12° anno (norma resa strutturale con d.lgs 148/2015).

Lavoro notturno (art. 53 T.U)

E' vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

- a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;**
- b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni.**
- b-bis) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi 3 anni dall'ingresso del bambino/a in famiglia, e comunque non oltre il 12° anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa (prima il caso di adozione/affidamento non era annoverato).**

Telelavoro (art 23 d.legisl.80/2015)

I datori di lavoro privati che facciano ricorso all'istituto del telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro a seguito di accordi collettivi (di qualsiasi livello) stipulati da associazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale, possono escludere i lavoratori/trici ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Congedo per le donne vittime di violenza di genere (art 24 d.lgs.80/2015):

Si tratta di un **congedo di nuova istituzione** a favore delle **lavoratrici** sia del settore pubblico sia privato (dal quale è escluso il lavoro domestico) **vittime di violenza.**

Hanno diritto a fruirne sia le **lavoratrici dipendenti** sia le **collaboratrici coordinate e continuative.**

Per poterne fruire le lavoratrici devono essere **inserite in percorsi di protezione** certificati dal Servizio Sociale del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle case rifugio (di cui L. 119/2013)

Congedo per le donne vittime di violenza di genere (art 24 D.lgs. 80/2015):

Indennità: la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità durante il congedo pari all'ultima retribuzione di base e relativa contribuzione previdenziale figurativa. Essa è corrisposta dal datore/committente, così come avviene per i trattamenti di maternità, il quale poi conguaglia con l'INPS.

Nel periodo di congedo maturano gli istituti delle ferie, della 13^o mensilità, del TFR e tale periodo si computa ai fini dell'anzianità di servizio.

Congedo per le donne vittime di violenza di genere (art 24 D.lgs. 80/2015):

Modalità di fruizione: sia su base oraria sia giornaliera in un arco temporale di 3 anni secondo quanto i CCNL dovranno normare.

Laddove i CCNL non regolamenteranno tale congedo, la lavoratrice potrà comunque fruire del congedo su base oraria.

La fruizione su base oraria è possibile in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o o giornaliero immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

In alternativa la lavoratrice ha diritto ad ottenere la

Risorse destinate alle misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata:

Per il triennio 2016-2018 il 10% delle risorse del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi **per incentivare la contrattazione di secondo livello** (L. 247/2007 art 1 comma 68 e successive modifiche) è destinato in via sperimentale alla promozione della conciliazione tra vita professionale e privata.

Con decreto del ministro del lavoro e politiche sociali di concerto con ministro dell'economia e finanze saranno definiti criteri e modalità per utilizzo di tali risorse sulla base di linee guida, attraverso l'adozione di modelli finalizzati a favorire la contrattazione aziendale.