

## SCHEDA DI APPROFONDIMENTO SULLA TUTELA DEI DIRITTI E GENITORIALITA'

### #7 MISURE DI CONCILIAZIONE VITA PRIVATA E LAVORATIVA

La tematica dei diritti e degli strumenti di tutela nel mondo del lavoro per i genitori sarà analizzata da una parte declinandola nei diversi ambiti contrattuali, dall'altra approfondendo le diverse tutele nelle varie fasi di accesso e permanenza nel mondo del lavoro. La presente scheda si propone di analizzare le **misure di conciliazione** vita privata e lavorativa con approfondimenti riguardo a:

1. Richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro in lavoro a tempo parziale in sostituzione del congedo parentale
2. Cessione dei riposi ("ferie solidali")
3. Smart working
4. Misure relative alla pubblica amministrazione
5. Assegni

## **1. Richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro in lavoro a tempo parziale in sostituzione del congedo parentale**

Tra le misure di conciliazione previste dalla legislazione per i neo genitori, secondo le fonti del diritto<sup>1</sup>, è previsto che il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante, ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, 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.

Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

## **2. Cessione dei riposi (“ferie solidali”)**

I lavoratori, secondo le fonti del diritto<sup>2</sup>, possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro.

Nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro, fermi i diritti derivanti dal D. Lgs. n. 66/2003, la cessione dovrebbe concernere solo il periodo di ferie ulteriore ed aggiuntivo rispetto alle 4 settimane garantite dal suddetto decreto.

---

<sup>1</sup> Nel merito si veda Dlgs n. 81/2015

<sup>2</sup> Nel merito si veda D.Lgs. n. 151/2015



### 3. Smart working

Lo smart working, o lavoro agile, secondo le fonti del diritto<sup>3</sup>, è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività.

Le caratteristiche dello smart working sono la volontarietà dell'accordo, la flessibilità e la parità di trattamento economico e normativo.

I requisiti prevedono di:

- Essere in possesso di credenziali attive rilasciate dal portale [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it) incaricati, da parte del datore di lavoro, alla trasmissione in quanto consulente del lavoro o altro soggetto abilitato;
- Essere in possesso delle credenziali SPID, rilasciate da uno qualsiasi dei gestori indicati dall'AgID.

Nel testo della legge di bilancio 2019<sup>4</sup> è stato inoltre inserito l'obbligo per il datore di lavoro di priorità alle richieste delle lavoratrici nei 3 anni successivi alla conclusione del congedo di maternità o lavoratori con figli disabili.

L'**attuazione** dello smart working prevede il possesso necessario dello SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale); o, se già in possesso, delle credenziali di accesso al portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Nell'invio dell'accordo individuale dovranno essere indicati i dati del datore di lavoro, del lavoratore, della tipologia di lavoro agile (tempo determinato o indeterminato) e della sua durata. Sarà, inoltre, possibile modificare i dati già inseriti a sistema o procedere all'annullamento dell'invio.

Le aziende che sottoscrivono un numero di accordi individuali elevato potranno effettuare la comunicazione in forma massiva.

<sup>3</sup> Nel merito si veda Legge n. 81/2017

<sup>4</sup> Cfr. L. 145/2018, Legge di bilancio 2019, <http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2018-12-30;145!vig=>



Il sito consente di trasmettere e consultare tre distinte tipologie di “comunicazione *smart working*”:

- *Inizio*. Attraverso questa tipologia di comunicazione si definisce l'avvio del periodo di lavoro agile e viene trasmesso l'accordo tra datore di lavoro e lavoratore.
- *Modifica*. È possibile apportare delle rettifiche e degli aggiornamenti sui periodi di lavoro agile in corso;
- *Annullamento sottoscrizione*. Viene cancellato il periodo di lavoro agile precedentemente comunicato.

#### 4. Misure relative alla pubblica amministrazione

Secondo le fonti del diritto<sup>5</sup>, ogni PA può individuare autonomamente, nell'ambito della cornice normativa e nel concreto perseguimento degli obiettivi sottesi, il modello rispondente alle proprie esigenze e caratteristiche.

Le misure da adottare devono permettere, entro 3 anni, ad almeno il 10% dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi delle nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. Le amministrazioni dovranno verificare l'impatto delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati.

Nel contesto della promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, procedono, a stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e a organizzare, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica.

<sup>5</sup> Nel merito si veda la Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 1° giugno 2017, n. 3; Legge n. 124/15; Legge 22 maggio 2017, n. 81



## 5. Assegni

Il **bonus bebè** è una misura prevista dalle fonti del diritto<sup>6</sup>, che viene erogato ai genitori che ne fanno richiesta, se vi sono i seguenti presupposti: ISEE non superiore a 25 mila euro annui dei genitori; nascita, affido, adozione avvenuti tra il 1° gennaio 2019 e il 31 dicembre 2019. Il bonus viene erogato fino al compimento del primo anno di età ovvero del primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito dell'adozione. In caso di figlio successivo al primo, nato o adottato tra il 1° gennaio 2019 e il 31 dicembre 2019, l'importo dell'assegno di cui al primo periodo è aumentato del 20 per cento

Per ricevere il bonus deve essere presentata domanda all'INPS entro 90 giorni dalla nascita oppure dalla data di ingresso del minore nel nucleo familiare, a seguito dell'adozione o dell'affidamento preadottivo. La domanda di assegno si presenta online all'INPS, di regola, una sola volta per ogni figlio attraverso il servizio dedicato, che permette di visualizzarne anche l'esito.

Inoltre, il Comma 488 della Legge 145 del 2018 conferma e aumenta il buono asili nido. Nello specifico, nel triennio 2019-2021 viene aumentato da 1.000 a 1.500 euro l'importo annuale del buono riconosciuto ai genitori per la frequenza di un asilo nido del figlio.

*Contenuti realizzati grazie al contributo reso a titolo gratuito da BonelliErede, nell'ambito di un'iniziativa pro bono per Save the Children Italia.*

**BonelliErede**

<sup>6</sup> Si veda Legge 27 dicembre 2017, n. 205; per la disciplina del nuovo bonus bebè 2019 si veda il decreto fiscale coordinato con legge di conversione 17 dicembre 2018, n. 136; cfr. L. 145/2018, Legge di bilancio 2019, <http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2018-12-30;145!vig=>

