



UNIONE EUROPEA

Fondo Sociale Europeo
Investiamo nel tuo futuro



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Empowerment

Programma ACT - Azioni di sostegno per l'attuazione sul territorio delle politiche del lavoro

**Risposte alle domande poste durante il
webinar**


**La conciliazione dei tempi di vita e di
lavoro alla luce del Jobs Act**

*Realizzato il 15 aprile 2015 in collaborazione con
il Progetto Equipe 2020*

16 giugno 2016



Italialavoro

DOCUMENTO DI LAVORO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE N° 1 DEL 13.06.2015	RISPOSTE ALLE DOMANDE POSTE NEL WEBINAR "LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DEL LAVORO ALLA LUCE DEL JOBS ACT"	

NOTE PER LA LETTURA

- **Le risposte fornite non hanno valore di FAQ ma intendono fornire unicamente un parere senza alcun intento interpretativo, riguardo ai quesiti sottoposti.**
- **Le risposte sono fornite sulla base delle documentazioni disponibili al 23 maggio 2016.**
- **Accanto alla domanda viene posto il nome dell'autore e la Regione di provenienza, poiché in alcuni casi la risposta tiene conto delle specifiche normative, regolamentazioni o altri elementi del contesto territoriale.**
- **Le risposte sono state curate dal Progetto EQUiPE 2020.**

1. **Biosa Giuseppe (Sardegna):** Part time vero o di facciata?

E' risaputo che in Italia il part time è spesso involontario. Questa dimensione scaturisce da più motivazioni, ampiamente analizzate da studi sul tema. E tra le motivazioni c'è anche l'esistenza di una parte di lavoro sommerso che - specie durante la crisi - ha colpito anche la popolazione maschile. Ci sono poi delle motivazioni legate ad aspetti organizzativi e ai limiti contrattuali. Ovvero, nei casi in cui il part time non è involontario, spesso non viene dato adducendo motivi oggettivi legati all'organizzazione del lavoro e queste motivazioni trovano riscontro nei contratti di categoria che in molti casi mettono dei tetti al part time. Ultimamente sta aumentando la conoscenza da parte di aziende e sindacato di soluzioni di uso del part time (sincronizzato, ciclico, su base annuale, con orari a menù ecc.) e in molti settori (grande distribuzione, call center, servizi) la popolazione aziendale che lavora a part time supera il 50% e quindi sarebbe più corretto parlare di orario standard.

La legislazione è recentemente intervenuta (D.lgs 81/2015) semplificando la sua applicazione, specie nel caso delle clausole elastiche e flessibili e riducendo così anche gli oneri amministrativi delle aziende. Come è noto inoltre il part time può essere richiesto fino a tre anni di vita del bambino da entrambi i genitori in sostituzione del congedo ad ore.


Al di là della normativa la problematica riguarda soprattutto le aziende e le parti sociali.

2. **Pichereddu Anna Maria (Sardegna):** Per cortesia potreste dare l'indirizzo del sito?

Ora le informazioni le può trovare al seguente indirizzo www.italialavoro.it/lafemme Nelle prime settimane di giugno sarà possibile essere reindirizzate al nuovo portale che è www.euqipeonline.it

3. **Biosa Giuseppe (Sardegna):** Congedo parentale fruibilità dagli 8 ai 12 anni... inteso 12 anni e 364 giorni, come interpretato in altri casi?

Entro i 12 anni nel senso di 13 non compiuti. In altri casi abbiamo sempre interpretato così i limiti annuali delle norme.

DOCUMENTO DI LAVORO	PROGRAMMA ACT - AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO	
VERSIONE N° 1 DEL 13.06.2015	RISPOSTE ALLE DOMANDE POSTE NEL WEBINAR "LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DEL LAVORO ALLA LUCE DEL JOBS ACT"	

- 4. Maresca Francesco (Lombardia):** Se una donna si dimette entro il primo anno di vita di suo figlio per impossibilità di conciliare i tempi lavorativi e familiari e per volontà di dedicarsi esclusivamente alla cura della prole – nonostante le nuove opportunità proposte quali congedo, part-time – convalida tali dimissioni presso la DTL competente e richiede Naspi ai sensi dell'art. 55 c. 1 e 4 D. Lgs 151/2001 e circ 22350 del 18/12/2015, deve sottoscrivere DID e quindi PSP prendendo impegni lavorativi/formativi che non potrà adempiere?

La richiesta di Naspi anche a seguito di validazione di dimissioni per maternità è di per sé una dichiarazione di disponibilità. Capisco le sue osservazioni, faremo notare la specificità in vista dell'emanazione del decreto sulla condizionalità.

- 5. Martino Giuseppa (Calabria):** Se durante la gravidanza a rischio l'azienda non paga lo stipendio per più di tre mensilità, è possibile chiedere l'erogazione delle spettanze direttamente all'INPS?

Ci informeremo, ma seguendo altre ipotesi di questo tipo per fattispecie analoghe, credo che la persona debba denunciare questo fatto all'ispettorato. Non mi pare possa essere automatico fare la richiesta all'INPS delle mensilità spettanti. Il datore di lavoro nel caso di inadempienza di questo tipo deve essere prima censurato. Approfondiamo.

- 6. Rossi Michela (Piemonte):** Non ho letto se l'art.4 - co.24 della legge Fornero è stato modificato.... Un giorno di congedo obbligatorio per il padre nei primi 5 mesi di vita del figlio non è equiparare la genitorialità.

Le novità introdotte al riguardo sul congedo di paternità si possono trovare al seguente indirizzo www.italialavoro.it/lafemme sezione a sinistra guida alle norme maternità/paternità congedo di paternità.