



Roma, Gennaio 2019

A cura del
Segretario
Nazionale UILCA
Giuseppe
Bilanzuoli

Newsletter Contrattuale

Conciliazione tempi di vita e di lavoro, due passi nella giusta direzione.

Care tutte, cari tutti,

le politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nel tempo stanno assumendo sempre maggiore rilievo e importanza per le lavoratrici e i lavoratori.

Sono quindi di particolare rilievo due novità che si registrano con l'inizio del 2019 su questa materia, per gli impatti che possono determinare nelle future dinamiche contrattuali dei settori seguiti dalla Uilca, nonché nelle aziende e nei Gruppi, tramite la contrattazione integrativa.

In proposito va colto con favore l'aumento dei giorni di permesso a favore del padre lavoratore dipendente, che, per l'anno 2019, ha diritto a 5 giorni di congedo obbligatorio da fruire entro i 5 mesi dalla nascita del figlio o dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore (in caso di adozione e affidamento nazionale o internazionale), oltre al mantenimento di un giorno di congedo facoltativo in sostituzione al periodo di astensione obbligatoria spettante alla madre.

I giorni possono essere goduti anche in via non continuativa. L'agevolazione è prevista dal comma 278, della Legge 145/2018 (c.d. Legge di Bilancio 2019), che ha modificato il comma 354, dell'articolo 1, della legge n. 232/2016.

È positiva anche la novità per cui il datore di lavoro, che stipula accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile, deve dare priorità alle richieste di smart-working formulate dalle lavoratrici nei 3 anni successivi alla conclusione del periodo di congedo obbligatorio di maternità (articolo 16 del decreto legislativo n. 151/2001).

Detta priorità è prevista anche per i lavoratori con figli in condizioni di disabilità (ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge n. 104/1992).

L'agevolazione è prevista dal comma 486, della Legge 145/2018 (c.d. Legge di Bilancio 2019)

Questa norma presenta però il limite di riconoscere questa precedenza alla sola madre, non estendendo il beneficio anche al padre.

Diventa quindi importante inserire tale miglioria tra le richieste negoziali Uilca nelle future contrattazioni integrative, sottolineando in tal modo l'importanza che la nostra Organizzazione attribuisce a politiche favorevoli alla genitorialità in senso ampio.

