

## CONGEDO PER LA FORMAZIONE

Diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro per l'esercizio del diritto allo studio.

Spetta per un periodo non superiore ad undici mesi, ininterrotto o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa ai dipendenti, con almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa amministrazione, che intendano completare la scuola dell'obbligo, conseguire il titolo di studio di secondo grado, il diploma universitario o di laurea, partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Il lavoratore può procedere al riscatto oppure al versamento dei relativi contributi relativi al periodo di congedo o, in alternativa, prolungare il rapporto di lavoro di un periodo corrispondente, anche in deroga alle disposizioni concernenti l'età di pensionamento obbligatoria.

### Le novità della riforma Fornero in materia di conciliazione

La riforma Fornero, al fine di sostenere la genitorialità, dando impulso ad una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per agevolare il rientro della donna nel mondo del lavoro al termine del periodo di astensione obbligatoria, ha introdotto in via sperimentale per il triennio 2013/2015:

### CONGEDO PER IL PADRE

Entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, il padre lavoratore dipendente ha:

- l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno.
- la facoltà di astenersi dal lavoro per un ulteriore periodo di due giorni, anche continuativi, in sostituzione della madre nella fruizione del congedo di maternità.

Per entrambe le forme di congedo, è riconosciuta un'indennità giornaliera, a carico dell'I.N.P.S., pari al 100% della retribuzione.

### CONTRIBUTO PER DELL'ACQUISTO DEI SERVIZI PER L'INFANZIA

La madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità e negli undici mesi successivi, ha la facoltà di richiedere, in alternativa al congedo parentale, un contributo utilizzabile per l'acquisto di servizi di baby sitting o per far fronte agli oneri di asili-nido, pubblici o convenzionati. Tale contributo ammonta a € 300,00 mensili, per un massimo di sei mesi e viene erogato attraverso il sistema dei voucher, nel caso in cui ci si avvalga del servizio di baby sitting, o attraverso il pagamento diretto alla struttura prescelta, nell'eventualità che ci si avvalga di asili-nido.

Per ulteriori informazioni:

C.S.P. UIL BAT, Via degli Orti, 11 Barletta 0883/390299

CISL BARI, Via Carulli, 62 Bari 080/5246355

CGIL BAT, Via Guido Rossa, 17 Andria 0883/592570



## PATTO SOCIALE DI GENERE

Misure a favore di azioni per il lavoro, i diritti e le affettività

PROGETTO m.a.f.a.l.d.a.



REGIONE  
PUGLIA



PROVINCIA  
BARLETTA ANDRIA TRANI



Ministero  
per le Pari Opportunità

Opuscolo realizzato e distribuito nell'ambito dei patti di genere della Provincia Barletta - Andria - Trani

# La conciliazione vita/lavoro nella Pubblica Amministrazione

## Una questione di organizzazione e di cultura

La cultura organizzativa della Pubblica Amministrazione non può non puntare all'ottimizzazione del rendimento lavorativo di donne e uomini, demitizzando il valore del presenzialismo come indice di affidabilità, competenza e dedizione al lavoro.

In quest'ottica, non si può prescindere dalla promozione di un sano equilibrio tra tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione.

A volte, basta davvero poco per attuare delle buone prassi, che consentono di favorire il giusto compromesso tra impegni personali e oneri lavorativi, senza nuocere alla qualità del tempo di lavoro.

Dunque, la conciliazione vita/lavoro **CONVIENE**.

Giova al dipendente in termini di benessere psico-fisico e giova alla Pubblica Amministrazione, in termini di valorizzazione professionale delle risorse umane, di efficacia ed efficienza del servizio pubblico.

Gli strumenti a disposizione sono molteplici e relativamente alla loro concreta applicazione e/o sperimentazione la Pubblica Amministrazione è tenuta a svolgere un ruolo propositivo e propulsivo.

Per il dipendente che se ne avvale, il ricorso ad essi non costituisce motivo di discriminazione e di conseguente penalizzazione rispetto all'accesso al lavoro, al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico.

### Strumenti di conciliazione: l'orario su misura

#### **ORARI FLESSIBILI**

Possibilità di anticipare o posticipare l'orario in entrata e in uscita, modulate sulle esigenze e sui vincoli familiari dei dipendenti.

#### **BANCA DELLE ORE**

Opportunità di accantonare, su di un conto individuale, il numero delle ore di lavoro prestate in più oltre l'orario normale, da utilizzare secondo le proprie esigenze sotto forma di ferie e permessi aggiuntivi.

Le modalità applicative sono definite in sede di contrattazione collettiva e/o aziendale.

#### **PART-TIME**

Trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale in concomitanza di oggettive e rilevanti esigenze familiari, con diritto al rientro a tempo pieno.

### Strumenti di conciliazione: sostegno alle genitorialità, alla cura e alla formazione

#### **ASTENSIONE OBBLIGATORIA**

Diritto/dovere all'astensione retribuita dal lavoro nei due mesi precedenti la data presunta del parto e nei tre mesi successivi alla data del parto, per un totale di cinque mesi.

La lavoratrice, su autorizzazione di un medico del Servizio sanitario nazionale che accerti l'assenza di rischi per la gravidanza, ha facoltà di richiedere la possibilità di lavorare fino all'ottavo mese di gravidanza per ottenere un mese aggiuntivo dopo il parto.

#### **CONGEDO PARENTALE**

Diritto all'astensione retribuita dal lavoro in occasione della nascita di un figlio ed entro i primi 8 anni di vita del bambino.

E' fruibile in alternativa da ciascuno dei genitori fino a un periodo massimo di sei mesi, continuativo o frazionato, senza poter eccedere la durata cumulativa di 10 mesi.

#### **CONGEDO STRAORDINARIO**

Diritto all'astensione retribuita dal lavoro per la cura di familiari gravemente disabili.

Spetta per un periodo non superiore a 2 anni, ininterrotto o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa ai dipendenti, che abbiano bisogno di assistere il coniuge, un figlio, un genitore, un fratello che versi in situazione di handicap grave e non sia ricoverato a tempo pieno. Il periodo di fruizione del congedo è coperto da contribuzione figurativa valida per il diritto e per la misura della pensione.