

POLICY INTERNA (POL 01) CONCILIAZIONE VITA LAVORO (rev0del 08/01/2024)

La **conciliazione famiglia-lavoro** (in inglese **Work-Life Balance**) è l'insieme delle politiche attuate dalle imprese al fine di favorire il corretto equilibrio tra vita professionale e personale. Le pratiche di conciliazione famiglia-lavoro sono il risultato dei recenti cambiamenti socio-demografici ed economici, che hanno profondamente modificato la società e il mercato del lavoro.

Il numero delle donne e madri lavoratrici è aumentato negli ultimi anni, così come il numero delle famiglie in cui lavorano entrambe le figure genitoriali (con la conseguente necessità di trovare soluzioni legate ad esempio alla cura della famiglia). Per questo si parla di conciliazione famiglia-lavoro in ottica sia femminile che maschile, nell'ambito della maternità e della paternità.

Il concetto di conciliazione famiglia-lavoro si riferisce al tentativo progettuale e concreto (definito in appositi piani di welfare aziendale) di trovare un equilibrio tra la vita familiare e la vita lavorativa e limitarne eventuali contrasti e sovrapposizioni.

Attualmente il tema è al centro non solo delle strategie di welfare aziendale, ma riguarda anche le politiche di reclutamento perché rappresenta sempre di più una leva strategica di sviluppo personale e professionale.

Strumenti di conciliazione

Le misure per raggiungere la conciliazione sono rappresentate da congedi parentali, congedi di maternità, congedi di paternità, assistenza ai bambini, benefit, accordi per gli orari di lavoro, forme di lavoro flessibile, flessibilità nel mercato del lavoro, congedi specifici, ecc ...

CONGEDI

Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, aggiornato, da ultimo, con le modifiche apportate dal d.lgs. 15 giugno 2015, n. 80 e, successivamente, dalla L. 7 agosto 2015, n. 124.

CONGEDI PARENTALI

Il congedo parentale (ex astensione facoltativa) consiste nel diritto spettante sia alla madre e sia al padre di godere di un periodo di dieci mesi di astensione dal lavoro da ripartire tra i due genitori e da fruire nei primi dodici anni di vita del bambino. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto in quanto disoccupato o lavoratore autonomo.

Ilmet S.r.l. estende il periodo di congedo parentale da 10 a 12 mesi.

CONGEDO DI MATERNITÀ

La durata complessiva dell'astensione obbligatoria è di 5 mesi: 2 mesi precedenti la data presunta per il parto e 3 mesi successivi al parto.

La lavoratrice può assentarsi dal lavoro fino ad 1 mese prima della data presunta del parto, portando a 4 i mesi di congedo successivi al parto presentando domanda al Datore e all'Inps.

Ilmet S.r.l. introduce la possibilità di richiedere un'estensione del congedo di maternità previsto dalle legge fino a un periodo di ulteriori 2 mesi retribuiti al 100%, da usufruire in maniera flessibile prima o dopo il parto.

CONGEDO DI PATERNITÀ

Ilmet S.r.l.

POLICY INTERNA (POL 01) CONCILIAZIONE VITA LAVORO (rev0del 08/01/2024)

Il padre lavoratore può usufruire del congedo di paternità, in alternativa alla madre (naturalmente destinataria dell'astensione obbligatoria), soltanto nelle seguenti ipotesi:

- Morte o grave infermità della madre;
- Abbandono del bambino da parte della madre;
- Affidamento del bambino al padre in via esclusiva.

In questo caso in Ilmet S.r.l. vale l'estensione facoltativa prevista per il congedo di maternità.

CONGEDO NASCITA

Il padre lavoratore ha diritto per legge a 10 giorni di permesso retribuito al 100% da usufruire da 2 mesi precedenti alla data presunta del parto fino a 5 mesi successivi alla data di nascita del figlio. I giorni possono essere goduti anche in maniera frazionata nell'arco del periodo sopra citato. Il permesso nascita è valido anche in caso di adozione o affidamento.

Ilmet S.r.l. introduce la possibilità di richiedere un'estensione del congedo nascita prevista dalle legge fino a un ulteriore periodo di 30 giorni di permesso retribuito al 100%, da usufruire in maniera flessibile prima o dopo il parto.

RIENTRO MATERNITÀ - FLESSIBILITÀ ORARIA

Al rientro dal congedo obbligatorio o facoltativo di maternità, su richiesta della dipendente interessata, si concordano soluzioni di flessibilità oraria.

RIPOSI PER ALLATTAMENTO

Fino al primo anno di vita del bambino o entro un anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato o in affidamento, la lavoratrice ha diritto a due ore al giorno di riposo, se l'orario di lavoro è di almeno sei ore giornaliere, e a un'ora, se l'orario è inferiore a sei.

I riposi raddoppiano in caso di parto gemellare o plurimo e di adozione o affidamento di almeno due bambini.

Nel caso di fruizione di asilo nido o di altra struttura idonea, nelle immediate vicinanze della sede di lavoro, i riposi si riducono della metà, ovvero un'ora, in caso di orario giornaliero di lavoro pari o superiore a sei ore e mezz'ora, in caso di orario giornaliero di lavoro inferiore a sei ore.

I riposi per allattamento spettano in prima persona alla madre lavoratrice dipendente. Spettano al padre lavoratore dipendente nei seguenti casi:

- La madre lavoratrice dipendente non se ne avvale, ma la stessa non deve essere in astensione obbligatoria o facoltativa;
- In caso di morte o grave infermità della madre;
- Il figlio sia affidato al padre;
- Qualora la madre non sia una lavoratrice dipendente (es. lavoratrice autonoma).

CONGEDI PER MALATTIA DEI FIGLI

POLICY INTERNA (POL 01) CONCILIAZIONE VITA LAVORO (rev0del 08/01/2024)

Come da normativa, i congedi per malattia dei figli spettano sia alla madre che al padre; entrambi i genitori mantengono un autonomo diritto alla fruizione del congedo indipendentemente dall'esistenza o meno dello stesso diritto in capo all'altro genitore.

GENITORI ADOTTIVI O AFFIDATARI

Il riferimento normativo è all'art. 2, commi 452 – 456, legge 24 dicembre 2007 n. 244 (finanziaria 2008). Congedo di maternità/paternità e congedo parentale in caso di adozioni e affidamenti: sostituzione degli artt. 26, 31, 36 ed abrogazione degli artt. 27 e 37 del d.lgs. 151/2001 (t.u. della maternità / paternità)

- In caso di adozione o affidamento nazionale di minore di cui alla legge 184/1983 il congedo di maternità spetta per i 5 mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia del minore adottato o affidato preadottivamente nonché per il giorno dell'ingresso stesso.
- Per le adozioni o gli affidamenti preadottivi internazionali di cui alla legge 184/1983 il congedo spetta per i 5 mesi successivi all'ingresso in Italia del minore adottato o affidato nonché per il giorno dell'ingresso in Italia. Fermo restando il periodo complessivo di 5 mesi, il periodo di congedo può essere fruito, anche parzialmente, prima dell'ingresso in Italia del minore.

Ilmet S.r.l. introduce la possibilità di richiedere un'estensione del congedo parentale relativo ai genitori adottivi o affidatari di ulteriori 2 mesi retribuiti al 100%, in seguito all'ingresso del minore adottato o affidato in famiglia.

CONGEDI O PERMESSI PER DISABILITÀ GRAVI

Il lavoratore maggiorenne in situazioni di disabilità grave (accertata da apposita commissione di cui all'articolo 4 della legge 104/92) può usufruire alternativamente:

- di 2 ore di permesso giornaliero retribuito;
- o di 3 giorni di permesso mensile retribuito, fruibile anche in maniera continuativa o frazionabili a ore (v. Messaggio Inps n. 16866/ 2007).

CONGEDI E PERMESSI PER MOTIVI PERSONALI

Per il diritto alla cura e alla formazione, la legge n. 53/2000, oltre a ricomprendere i congedi per la maternità e paternità poi rivisti in maniera puntuale dal d.lgs. n. 151/2001, prevede la possibilità per i lavoratori di fruire di permessi e di congedi per motivi personali specificatamente previsti.

CONGEDO NON RETRIBUITO PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

I lavoratori dipendenti pubblici e privati possono chiedere un periodo di congedo per gravi motivi sia personali che familiari relativamente:

- ai componenti della famiglia anagrafica; per famiglia anagrafica s'intende < un insieme di persone legate da vincoli di matrimonio, parentela, affinità, adozioni, tutela, oppure legate da vincoli affettivi, coabitanti e aventi dimora abituale nello stesso comune>;
- ai familiari anche non conviventi per i quali, ai sensi dell'art. 433 del c.c., si ha l'obbligo di prestare alimenti (coniuge; figli legittimi, naturali o adottivi e, in loro mancanza, i discendenti prossimi, anche

POLICY INTERNA (POL 01) CONCILIAZIONE VITA LAVORO (rev0del 08/01/2024)

naturali; genitori naturali e adottivi e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi; generi e nuore; suoceri; fratelli) ;

- ai parenti e affini entro il terzo grado portatori di handicap anche non conviventi.

CONGEDO STRAORDINARIO E TUTELE SPECIALI PER I LAVORATORI E FAMILIARI CON MALATTIE ONCOLOGICHE

Per i lavoratori affetti da malattie oncologiche è prevista una generale incentivazione della flessibilità della loro prestazione lavorativa, mediante il diritto a svolgere prestazioni di lavoro a tempo parziale al fine di conciliare esigenze di cura e mantenimento del posto di lavoro oltre a essere garantito un periodo di comporto (periodi di conservazione del posto di lavoro nel corso del quale il datore di lavoro non può licenziare il lavoratore malato).

CONGEDO PER FORMAZIONE

Il dipendente può chiedere, per documentati motivi di studio, un periodo di congedo continuativo o frazionato, non superiore a due anni, in conformità a quanto disposto dall'art. 4, commi 2 e 4, della legge 53/2000.

La gestione dei congedi in Ilmet S.r.l. è definita nelle policy aziendali.

PART TIME

Il rapporto di lavoro a tempo parziale (o part time) si differenzia dal rapporto di lavoro a tempo pieno per la riduzione dell'orario di lavoro: il lavoratore part-time rispetterà tutte le norme relative al contratto di lavoro e il datore di lavoro gli riconoscerà tutti i diritti che gli spettano per contratto.

La trasformazione del rapporto deve essere consensuale. Tale accordo si conclude tra azienda e lavoratore; può avvenire al momento dell'assunzione o durante il rapporto di lavoro (per ridurre l'orario di lavoro inizialmente a tempo pieno); prevede una retribuzione uguale a quella dei lavoratori a tempo pieno di pari inquadramento, ma ridotta in relazione all'orario di lavoro.

FLESSIBILITÀ ORARIA

La flessibilità individuale legata agli orari di lavoro permette al singolo lavoratore di variare la presenza in azienda attraverso regole predefinite, su base giornaliera, settimanale, mensile o annuale. In Ilmet S.r.l. è sufficiente concordare l'orario con il proprio referente diretto.

LAVORO DA REMOTO

Ilmet S.r.l. riserva grande attenzione alla work-life balance delle sue persone. La flessibilità e lo smart working sono considerate un vero vantaggio competitivo. La gestione del lavoro da remoto va semplicemente condivisa con i referenti della propria area e comunicata in trasparenza tramite il calendario condiviso. Per assicurare una comunicazione efficace e una corretta collaborazione, responsabili e dipendenti concordano gli strumenti di comunicazione o i tool tecnologici più adatti (Drive, Google Meet, chat) per rimanere in contatto e permettere il confronto anche da remoto. I dipendenti possono organizzare la propria giornata lavorativa da remoto nel rispetto di impegni lavorativi, scadenze e riunioni

Ilmet S.r.l.

POLICY INTERNA (POL 01) CONCILIAZIONE VITA LAVORO (rev0del 08/01/2024)

in videocall concordate con colleghi e clienti. Sono tenuti a comunicare in maniera tempestiva al/alla referente eventuali interruzioni del lavoro dovute a esigenze particolari. Inoltre, i dipendenti sono responsabili della cura e del corretto utilizzo della strumentazione in sua dotazione per lo svolgimento dell'attività lavorativa in smart working. Infine, i dipendenti Ilmet S.r.l. sono tenuti a rispettare gli obblighi di riservatezza relativi a dati, informazioni e documentazione relativi all'azienda.