

Il Decreto sulle MISURE PER LA CONCILIAZIONE DELLE ESIGENZE DI CURA, DI VITA E DI LAVORO

NOTA PER I DELEGATI

In data 25 giugno 2015 è entrato in vigore il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, riguardante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”.

Il provvedimento interviene, prevalentemente, sul Testo Unico sulla maternità e sulla paternità, rendendo più flessibili le misure in esso previste o prevedendone l'estensione (anche a seguito di alcune sentenze della Corte Costituzionale).

Il decreto contiene inoltre disposizioni riguardanti il telelavoro (non del tutto favorevoli) e le donne vittime di violenza di genere.

In questa nota proponiamo una sintesi delle principali misure, inizialmente introdotte in via sperimentale esclusivamente per il solo anno 2015 e successivamente rese strutturali dal D.Lgs n. 148/2015, rispetto alle quali esprimiamo un giudizio in generale positivo, pur sottolineando una evidente insufficienza rispetto al dichiarato obiettivo della conciliazione.



CONGEDO DI MATERNITÀ (C.D. ASTENSIONE OBBLIGATORIA)

GENERALITÀ

Il congedo di maternità (c.d. maternità obbligatoria) è il periodo durante il quale è vietato adibire al lavoro le donne e corrisponde a:

- **2 mesi precedenti la data presunta del parto**, salvi i casi di gravidanza a rischio e quanto previsto in tema di **flessibilità**¹;
- **3 mesi dopo il parto**, sempre salvo quanto previsto in tema di flessibilità.

Per tutto il periodo del congedo di maternità le lavoratrici hanno diritto ad una indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione. Molti contratti collettivi prevedono, a carico del datore di lavoro, il pagamento del restante 20%, così da assicurare alla lavoratrice l'intera retribuzione.

CHE COSA CAMBIA

PARTO PREMATURO

Nei casi di parto prematuro, i giorni non goduti prima del parto si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi (antecedente e successivo alla nascita) determini il superamento del limite dei 5 mesi.

RICOVERO DEL NEONATO

Nei casi di ricovero ospedaliero del neonato, la madre, compatibilmente con il suo stato di salute e per una sola volta per ogni figlio, può chiedere la sospensione del congedo di

¹ Flessibilità: se le condizioni di salute lo consentono, la lavoratrice può decidere di posticipare l'inizio del congedo fino ad un mese prima la data presunta del parto, prolungando così il periodo successivo al parto.

maternità, rinviandone la fruizione (che potrà essere anche solo parziale) a partire dalla data di dimissione del bambino.

PAGAMENTO DELL'INDENNITÀ ANCHE IN CASO DI LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

La madre che, durante il congedo di maternità, venga licenziata per giusta causa (quindi per colpa grave) ha comunque diritto al pagamento diretto dell'indennità di maternità da parte dell'INPS (in precedenza il pagamento nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro era previsto solo per cessazione dell'attività aziendale o per scadenza del termine del contratto).

CONGEDO PARENTALE (C.D. ASTENSIONE FACOLTATIVA)

GENERALITÀ

Il congedo parentale è il periodo di **astensione facoltativa dal lavoro** al quale ciascun genitore ha diritto per ogni bambino. I genitori ne possono usufruire **anche contemporaneamente**; il padre lo può utilizzare anche durante il congedo di maternità e/o durante i riposi giornalieri (c.d. permessi per allattamento) della madre.

Entrambi i genitori lavoratori dipendenti possono usufruire cumulativamente di un **periodo massimo di 10 mesi che possono diventare 11** se il padre usufruisce di almeno 3 mesi di congedo parentale.

Nell'ambito di tali limiti, il diritto ad astenersi dal lavoro spetta:

- alla **madre lavoratrice**, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a **6 mesi**;
- al **padre lavoratore**, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a **7 mesi**;
- qualora vi sia **un solo genitore**², per un periodo continuativo o frazionato non superiore a **10 mesi**.

In caso di **madre lavoratrice autonoma** e di **padre lavoratore dipendente**, il periodo massimo non può superare complessivamente i 10 mesi, con un limite di 3 mesi spettanti alla madre da fruirsi entro il 1° anno di vita del bambino.

Il congedo parentale non spetta al padre lavoratore autonomo o alla madre casalinga.

La seguente tabella sintetizza i periodi massimi spettanti espressi in mesi:

Madre	Padre	Madre	Padre	Totale
Dipendente	Dipendente	6	7	11
Casalinga	Dipendente	0	7	7
Autonoma	Dipendente	3 da fruirsi entro il 1° anno di vita del bambino	7	10
Dipendente	Autonomo	6	0	6

Per i periodi di congedo parentale è prevista un'indennità pari al 30% della retribuzione, generalmente per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi e con limitazioni legate all'età del bambino, come illustrato di seguito.

² La condizione di "genitore solo" si realizza nei seguenti casi:

- morte o grave infermità dell'altro genitore;
- abbandono del figlio da parte dell'altro genitore;
- affidamento esclusivo del figlio al solo genitore richiedente.

CHE COSA CAMBIA

PERIODO MASSIMO DI RICONOSCIMENTO DELL'INDENNITÀ

Fermo restando il pagamento per massimo 6 mesi (salvi i casi di reddito personale basso - v. oltre), il riconoscimento dell'indennità del 30% è esteso ai periodi usufruiti entro i 6 anni di età del bambino (in precedenza il limite era 3 anni di età).

Inoltre, nel caso di reddito personale (lordo) non superiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione³, è previsto il pagamento dell'indennità del 30% anche per i periodi oltre i 6 mesi (fino al massimo di 10 o 11 mesi) se fruiti entro i primi 8 anni di vita (in precedenza entro i primi 6 anni).

PERIODO MASSIMO DI FRUIZIONE

Il congedo parentale può essere fruito fino ai 12 anni di età del bambino (in passato fino agli 8 anni).

In base a quanto precisato al paragrafo precedente in generale non sarà coperta da indennità la fruizione oltre il 6° anno (salvo il caso già citato di reddito basso).

CONGEDO PARENTALE ANCHE SU BASE ORARIA

Anche nel caso in cui il contratto nazionale o aziendale di riferimento non lo preveda, è possibile per ciascun genitore optare per la fruizione oraria del congedo parentale, in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero.⁴

Il congedo parentale fruito ad ore non può essere cumulato con altri permessi o riposi previsti dal Testo Unico sulla maternità e sulla paternità.

RIDUZIONE DEL PREAVVISO

Il datore di lavoro deve essere preavvertito almeno **5 giorni prima** (in passato i giorni erano 15) per i **congedi su base giornaliera**, e **2 giorni prima** per i **congedi su base oraria**, salvo diversa previsione contrattuale.

TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO IN PART TIME

Ai sensi dell'ulteriore D.Lgs. n. 81/2015 è stata prevista anche la possibilità di chiedere per una sola volta, in luogo del congedo parentale spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a part time per un periodo corrispondente, con una riduzione d'orario non superiore al 50%.

Andrà tuttavia valutata l'effettiva convenienza anche in relazione alle norme di minor favore introdotte per il contratto a tempo parziale dal provvedimento citato.

PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO PARENTALE PER FIGLI DISABILI GRAVI

Il congedo parentale previsto per una durata massima di 36 mesi in caso di figli disabili in situazione di gravità può essere fruito in misura continuativa o frazionata fino al compimento dei 12 anni del figlio (in precedenza il limite erano gli 8 anni di età del bambino).

ADOZIONE E AFFIDAMENTO

Il decreto si pone l'obiettivo dell'**equiparazione tra genitori naturali e genitori adottivi o affidatari**.

Le modifiche già citate in tema di **congedo di maternità** (sospensione e rinvio in caso di ricovero del bambino) sono estese ai casi di adozione e affidamento.

³ quindi inferiore, per il 2015, a € 6.530,94 X 2,5 = 16.327,35

⁴ La disposizione in tema di fruizione oraria del congedo parentale **non** si applica al personale del comparto sicurezza e difesa e a quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico.

Analogamente, sono elevati a 12, dal momento dell'ingresso del minore nella famiglia adottiva o affidataria, gli anni entro cui godere del **congedo parentale** ed entro 6, sempre calcolati avendo a riferimento l'ingresso del minore nella famiglia adottiva o affidataria, gli anni in cui il congedo nel limite dei 6 mesi è retribuito al **30%**.

Il divieto di adibizione al **lavoro notturno** viene esteso alla lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia (con il limite del 12° anno di età del bambino), o, in alternativa e alle stesse condizioni, al lavoratore padre adottivo o affidatario.

È infine previsto che il congedo non retribuito per la madre adottiva o affidataria, per il periodo di **permanenza all'estero**, spetta alle medesime condizioni al lavoratore padre adottivo o affidatario anche qualora la madre non lavori.

CONDIVISIONE DELLA RESPONSABILITÀ GENITORIALE

Ulteriori modifiche ampliano la possibilità di fruizione da parte del padre in alternativa alla madre dei congedi e delle indennità a questa spettanti "in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre".

ISCRITTE ALLA GESTIONE SEPARATA

Nei casi di **adozione e affidamento**, viene sancito il diritto alla indennità di maternità delle lavoratrici iscritte alla Gestione separata e non iscritte ad altre forme obbligatorie, per i 5 mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia.

Come i lavoratori dipendenti anche i lavoratori e le lavoratrici iscritte alla Gestione separata hanno diritto all'indennità di maternità anche in caso di mancato versamento dei contributi previdenziali da parte del committente (**automaticità delle prestazioni**).

TELELAVORO

La sbandierata norma volta a incentivare il telelavoro "per motivi legati ad esigenze di cure parentali" rischia di essere un **ulteriore strumento di riduzione di diritti**.

Infatti si prevede che i **lavoratori ammessi al telelavoro** possano essere **esclusi dal computo** dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Ciò significa, per esempio, che un datore di lavoro potrà apparentemente scendere sotto i limiti previsti dall'**articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori** per evitarne l'applicazione (anche a coloro che siano stati assunti prima dell'entrata in vigore del c.d. contratto a tutele crescenti).

DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Sono previste misure a favore delle donne vittime di violenza di genere inserite in percorsi di protezione debitamente certificati. Le lavoratrici dipendenti di datore di lavoro pubblico o privato (con esclusione del lavoro domestico) e le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa potranno:

- astenersi dal lavoro, per un massimo di 3 mesi, per motivi legati a tali percorsi, mantenendo - a carico dell'INPS - la retribuzione e gli altri istituti connessi;
- ottenere su richiesta la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale (verticale od orizzontale) sempreché nell'azienda siano disponibili ruoli a part time. Il rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.