

Circolare n. 37/2015

08/072015

DECRETO PER LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO

ATTUAZIONE DEL JOBS ACT

Decreto Legislativo n. 80 del 15/06/2015 su S.O. n. 34 alla Gazzetta Ufficiale n. 144 del 24/06/ 2015

Il Decreto Legislativo n. 80/2015 recante “*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*” è entrato in vigore il 25 giugno 2015.

Esso rivede la normativa sulla tutela della lavoratrice madre, della maternità, dei congedi e, più in generale, mira a garantire un adeguato sostegno alle cure parentali, a favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori.

In particolare:

CONGEDO DI MATERNITÀ E PATERNITÀ

E' profondamente modificato il Testo Unico della maternità e della paternità (D. Lgs 151/2001).

Durata del congedo di maternità in caso di parto avvenuto prima della data presunta

E' stabilito che il periodo tra la data reale del parto e la data presunta del parto, in caso di parto anticipato, è da collocarsi in coda al periodo di congedo di tre mesi dopo il parto.

Parto prematuro e ricovero del neonato

In caso di ricovero ospedaliero del neonato, la madre può chiedere di interrompere il godimento del congedo di maternità per riprenderne il godimento dal giorno di dimissione del figlio.

Durante l'intervallo temporale di degenza del neonato, la madre lavoratrice potrà riprendere servizio a condizione che produca idonea certificazione medica che attesti la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

Il diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio.

La fruizione posticipata del congedo di maternità in caso di ricovero in una struttura sanitaria è estesa anche alle ipotesi di adozione e affidamento.

Prolungamento del diritto alla corresponsione dell'indennità di maternità

Viene esteso il pagamento diretto da parte dell'INPS dell'indennità per congedo di maternità anche nel caso di risoluzione del rapporto per giusta causa della lavoratrice.

Congedo di paternità

Nella precedente formulazione, il congedo di paternità era usufruibile solo se sussistevano particolari condizioni della madre.

La nuova normativa invece ne consente il godimento prescindendo dalla situazione lavorativa o non della madre.

Congedo non retribuito in caso di adozione internazionale

In caso di adozione internazionale il D. Lgs. 80/2015 riconosce alla lavoratrice e al lavoratore, che durante il periodo di permanenza all'estero non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, la possibilità di fruire di un congedo non retribuito per la durata massima di tre mesi senza diritto ad indennità.

CONGEDO PARENTALE

E' prolungato il periodo temporale di fruizione del congedo parentale (ex maternità facoltativa).

La normativa abrogata prevedeva che il godimento avvenisse entro l'8° anno di vita del figlio. Oggi il godimento è ammesso fino al 12° anno di vita del figlio.

Resta immutata la durata del congedo. Ciascun genitore naturale può fruire di un periodo di congedo parentale (continuativo o frazionato), con i seguenti limiti:

- ❑ la madre lavoratrice può astenersi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria, per un periodo non superiore a 6 mesi;
- ❑ il padre lavoratore può usufruire del congedo parentale, dalla nascita del figlio, per un periodo non superiore a 7 mesi;
- ❑ complessivamente i genitori non possono godere più di 10 mesi di congedo parentale. Il limite complessivo di 10 mesi è elevato a 11 mesi solo nel caso in cui il padre decida di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a 3 mesi.

E' inoltre prevista la possibilità di fruizione del congedo parentale su base oraria anche in assenza di regolamentazione da parte della contrattazione collettiva (nazionale o aziendale).

Viene estesa fino ai 6 anni di vita del bambino (in precedenza 3 anni) la possibilità di fruire dell'indennità per congedo parentale pari al 30% indipendentemente dalle condizioni di reddito.

Il periodo compreso tra gli 8 e i 12 anni del figlio è privo di indennità economica.

Trasformazione del rapporto a tempo parziale in luogo del congedo parentale

Al posto del congedo parentale, la lavoratrice e il lavoratore possono chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale per una sola volta, per un periodo corrispondente al congedo non fruito e con una riduzione d'orario non superiore al 50 %.

LAVORO NOTTURNO

La norma dispone che non sono obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa. Identica tutela è estesa ai genitori adottivi o affidatari.

TELELAVORO

Il legislatore interviene in materia di telelavoro al fine di incentivarne il ricorso quale misura volta a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Ai datori di lavoro privati che facciano ricorso all'istituto del telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in forza di accordi collettivi (quindi anche contratti collettivi aziendali) stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative, spetta il

beneficio dell' esclusione dei lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

E' istituita una nuova tipologia di congedo riservato alle donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza.

Possono usufruire del nuovo congedo le donne lavoratrici dipendenti o con contratto di collaborazione coordinata e continuativa che partecipano a percorsi di protezione relativi alla violenza di genere.

Tra le altre tutele, la lavoratrice avente i requisiti per tali nuovi congedi, può richiedere anche la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in lavoro a tempo parziale.

ENTRATA IN VIGORE

Si evidenzia che alcune novità sono adottate in via sperimentale per il solo anno 2015. Tra queste:

- ☐ congedo parentale - prolungamento dell'arco temporale di utilizzo e fruizione su base oraria;
- ☐ prolungamento congedo parentale per figli portatori di handicap;
- ☐ trattamento economico del congedo parentale;
- ☐ congedo parentale nei casi di adozione e affidamento;
- ☐ congedo per le donne vittime di violenza di genere;

Il riconoscimento dei benefici per gli anni successivi al 2015 è subordinato all'entrata in vigore di Decreti Legislativi che individuino adeguata copertura finanziaria. Nel caso in cui non entrino in vigore i predetti provvedimenti, a decorrere dal 1° gennaio 2016 e con riferimento alle giornate di astensione riconosciute a decorrere dall'anno 2016, le disposizioni modificate, ad eccezione del congedo riservato alle donne vittime di violenza di genere, si applicano nel testo previgente all'entrata in vigore del D. Lgs n. 80/2015.

Restiamo a disposizione e porgiamo cordiali saluti.