

Roma, 25 giugno 2015

## **Novità in tema di maternità/paternità**

Il decreto attuativo del Jobs Act sulla conciliazione dei tempi di vita-lavoro (D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale. Serie Generale n.144 del 24-6-2015 - Suppl. Ordinario n. 34) che entra in vigore oggi, 25 giugno, contiene rilevanti modifiche alla normativa sul congedo parentale, al fine di garantirne una maggiore flessibilità di fruizione, e recepisce alcune sentenze della Corte Costituzionale in tema di tutela della maternità.

Segnaliamo che molte delle misure previste sono valide in via sperimentale per il solo 2015, poiché per essere eventualmente prorogate saranno necessari nuovi provvedimenti, completi di copertura finanziaria.

### **Periodo di fruizione del congedo parentale**

La durata del congedo parentale per i genitori resta invariata <sup>1</sup> ma viene estesa da 8 a 12 anni di età del bambino la finestra temporale entro cui se ne può fare richiesta e, conseguentemente, l'indennità pari al 30% della retribuzione sarà versata ai lavoratori in congedo parentale non più fino ai 3 anni ma fino ai 6 anni di vita del bambino. Questa disposizione vale per i congedi in corso e per quelli residui fruiti fino a fine 2015 (salvo eventuali finanziamenti anche per gli anni successivi).

L'obiettivo è evitare che assenze durature dal lavoro si concentrino, come avviene oggi, nei primi anni di vita dei figli. La diluizione in un arco di tempo più lungo dei congedi dovrebbe favorire il rientro in azienda dei genitori ed evitare un blocco dei percorsi di carriera.

### **Sostituzione congedo parentale con contratto part time**

Sempre allo scopo di favorire l'occupazione genitoriale deve intendersi la possibilità di sostituire il congedo parentale con contratto part-time di pari durata e comunque entro i limiti del congedo ancora spettante. In tal caso la riduzione dell'orario di lavoro non può essere superiore del 50%.

Tale facoltà è prevista dal Dlgs di riordino dei contratti (D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81) e il datore di lavoro ha l'obbligo di accogliere la richiesta di trasformazione del contratto entro 15 giorni dalla sua presentazione. Questa misura è strutturale e non richiede nuovi finanziamenti.

### **Fruizione su base oraria**

---

<sup>1</sup> Fruibile in maniera continuativa o frazionata per un massimo di 10 mesi complessivi per entrambi i genitori, elevati a 11 mesi se il padre si astiene dal lavoro per almeno 3 mesi. Nell'ambito dei predetti limiti la madre lavoratrice può assentarsi per massimo di 6 mesi dopo il congedo per maternità e il padre lavoratore per massimo 6 mesi (elevabili a 7 mesi) dalla nascita del figlio. Qualora vi sia un solo genitore la durata massima non può essere superiore a 10 mesi.

La legge di Stabilità per il 2013, aveva introdotto tale possibilità, rinviandone la disciplina e, quindi, l'applicazione ai contratti collettivi. Ora il decreto riconosce per legge il diritto a fruire del congedo parentale su base oraria, anche in assenza di una specifica disciplina contrattuale, nazionale o aziendale, stabilendo che in tal caso la durata del congedo è pari alla metà dell'orario medio giornaliero svolto dal dipendente nel mese precedente la richiesta.

Per l'effettiva applicazione di questa norma, anch'essa per ora limitata al 2015, si dovranno comunque attendere le istruzioni INPS, che dovrà modificare il flusso Uniemens attraverso cui comunica con le aziende e fornire indicazioni operative sulle modalità di calcolo dell'indennità utilizzata a ore.

#### **Preavviso**

L'anticipo entro cui comunicare al datore di lavoro l'intenzione di assentarsi per fruire del congedo parentale passa da 15 a 5 giorni (in caso di assenze per giornata intera) e 2 giorni (per le assenze su base oraria).

#### **Ricovero del bambino durante il congedo per maternità**

Il decreto, adeguandosi a quanto stabilito dalla Corte costituzionale con sentenza 116/2011, stabilisce che, in caso di ricovero del neonato in una struttura sanitaria pubblica o privata, la lavoratrice ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità fino alla data di dimissione del bambino. La norma si applica anche in caso di adozione.

#### **Licenziamento per giusta causa**

In osservanza della pronuncia della Corte costituzionale 405/2001, il decreto prevede che la lavoratrice ha diritto all'indennità di maternità anche se durante il congedo interviene il licenziamento a seguito di colpa grave, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro (in precedenza il diritto all'indennità era garantito solo in caso licenziamento per cessazione dell'attività aziendale o per scadenza del contratto a tempo determinato).

#### **Iscritti alla gestione separata INPS**

Alle lavoratrici iscritte alla gestione separata Inps e non ad altre forme di previdenza obbligatorie spetta l'indennità di maternità anche se il committente non ha versato i contributi. Questa norma si applica entro il 31.12.2015, salvo rifinanziamento.

Anche a tali lavoratrici si applica il prolungamento del congedo obbligatorio di maternità oltre i 5 mesi, in caso di parto prematuro, e la sospensione dello stesso in caso di ricovero del bambino.

Infine, si è proceduto ad una equiparazione delle tutele in caso di adozione o affidamento, secondo le stesse regole previste per le lavoratrici dipendenti.

#### **Altri interventi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**

Nonostante la delega contenuta nel Jobs Act intendesse "*favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori*", non limitandosi al solo al caso del sostegno alle cure parentali, di fatto, il decreto risulta alquanto carente al riguardo, introducendo esclusivamente una nuova tutela (si vedrà poi quanto efficace) per le donne vittime della violenza di genere, ed una agevolazione per i datori di lavoro che fanno ricorso al Telelavoro.

- Telelavoro

I 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 stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono escludere i 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 vittima di violenza di genere

Per le donne vittima di violenza di genere che seguono specifici percorsi di protezione è previsto un congedo di tre mesi, retribuito al 100%. Tale congedo è utilizzabile dalle lavoratrici dipendenti pubbliche e private, mentre per le iscritte alla Gestione separata è previsto il diritto alla sospensione del contratto, sempre per un massimo di tre mesi, nel periodo del percorso di protezione.

La lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine non inferiore a 7 giorni, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo, e a produrre idonea certificazione.

Il periodo di congedo è computato a tutti gli effetti ai fini dell'anzianità di servizio, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto disciplinato da successivi accordi collettivi nazionali ma, in mancanza di una regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, la dipendente può comunque fruire del congedo optando tra la fruizione giornaliera e quella oraria, come previsto per il congedo parentale.

Infine, la lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.