Conciliazione vita lavoro nel Jobs Act

scritto da goal | 31 Luglio 2015

di Cinzia Brunazzo*

L’11 giugno è stato approvato dal Consiglio dei Ministri il Decreto Legislativo recante misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro (D.Lgs n. 80/2015). Si tratta prevalentemente di interventi al Testo Unico a tutela della Maternità (D.Lgs. 151/2001) ai sensi della delega ricevuta dal Parlamento in dicembre 2014 (Jobs Act L.183/2014). Non tutte le deleghe sono state attuate e nella speranza che, con gli ulteriori schemi di Decreti Legislativi presentati nella stessa data si possano colmare alcune lacune, passiamo ad esaminare gli istituti che variano. Nel decreto si prevede la possibilità, per la madre che usufruisce del congedo per maternità, di chiedere la **sospensione del congedo di maternità** in caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, fino alla data di dimissione del bambino; tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato ad una attestazione medica che attesti la compatibilità della stato di salute della madre con l’attività lavorativa. Viene riconosciuto, anche in caso di licenziamento per colpa grave della lavoratrice madre, **il prolunga- mento del diritto alla corresponsione del trattamento economico per l’indennità di maternità** da parte dell’INPS, di cui all’art.24 d.Lgs.151/2001.

Nei casi di **adozione internazionale** viene chiarita la possibilità per il padre lavoratore di fruire del congedo non retribuito previsto per la permanenza all’estero anche quando la madre non sia lavoratrice, per permettere ad entrambi i genitori di recarsi all’estero a seguire la procedura di adozione.

In materia di **Congedo parentale (ex maternità facoltativa**) viene esteso da 8 a 12 anni di vita del bambino il periodo entro il quale si può usufruire di tale astensione, la cui durata rimane invariata. Tale congedo parentale è retribuito per un massimo di 6 mesi fino all'età di 6 anni, mentre da 6 a 12 anni non è retribuito salvo che il reddito individuale del lavoratore non sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'AGO pari nel 2015 a 1.255,97 euro mensili. Medesima estensione, da 8 a 12 anni, viene riconosciuta alla fruibilità del prolungamento del Congedo Parentale in caso di figli minori con handicap in situazione di gravità, la cui durata di tre anni rimane invariata. La previgente normativa prevedeva la possibilità di poter usufruire del **Congedo Parentale a ore s**olo a condizione che la Contrattazione Collettiva ne dettasse i criteri e le condizioni. Ad oggi però pochissimi CCNL hanno recepito tale possibilità (ad es. Studi Professionali, Metalmeccanica Piccola Industria). Ora per legge, se il CCNL non regolamenta la fruizione su base oraria, questa potrà avvenire in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga immediatamente precedente.

Se la fruizione ad ore deriva dal disposto normativo non potrà cumularsi con altri permessi o riposi di cui al D.Lgs. 151/2001, mentre se è frutto di Contrattazione Collettiva verrà dalla stessa regolamentata.

Il Congedo Parentale ad ore è escluso al personale del comparto sicurezza e difesa e a quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico.

Sempre in merito al congedo parentale lo stesso potrà essere usufruito con un periodo di preavviso più breve, di cinque giorni, ridotti a due in caso di godimento ad ore.

Viene colmata una lacuna in materia di tutela per i genitori adottanti o affidatari, prevedendo anche per loro la non obbligatorietà di **prestare lavoro notturno** nei primi tre anni

dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il 12° anno di età. Si ricorda che la sanzione correlata alla viola- zione di tale divieto è prevista dal D.Lgs. 66/2003 nella misura variabile da 516 a 2582 euro, e ricorre nel caso in cui tali lavoratori siano adibiti al lavoro notturno, nonostante il loro dissenso espresso in forma scritta e comunicato al datore di lavoro entro 24 ore anteriori al previsto inizio della prestazione. Viene prevista anche per le lavoratrici iscritte alla **gestione separata l'automaticità delle prestazioni,** cioè l'Inps erogherà l'indennità di maternità a prescindere dalla regolarità contributiva del committente. Per le lavoratrici iscritte alla gestione separata, in recepimento della sentenza della Corte Costituzionale n. 257/2012, in caso di adozione, viene elevato il periodo di indennità di maternità da 3 a 5 mesi uniformandolo all'indennità in caso di nascita.

Viene incentivato il **telelavoro**, anche se non con misure di carattere economico: il datore di lavoro potrà escludere dai limiti numerici previsti dalla legge e dai Contratti Collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti, i lavoratori 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.

Completamente nuovo il "**Congedo per le donne vittime di violenze di Genere**".

Da un'indagine del dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri emerge che, nel corso del 2014, ci sono state 8739 segnalazioni da parte di vittime di violenza, di cui 8197 sono donne e il 34 % di queste ha un regolare impiego. Per questo viene normato il nuovo *"Congedo per le donne vittime di violenze di Genere"*, le cui destinatarie sono:

- lavoratrici dipendenti di datore di lavo-ro pubblico o privato, con esclusione del lavoro domestico;
- lavoratrici titolari di un rapporto di Co.Co.Co.;

inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio di cui all'articolo 5-bis D.L. 93/2013 Le caratteristiche di tale congedo sono:

Durata: massimo tre mesi

Preavviso: la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione dei Servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio di cui all'articolo 5-bis D.L. 93/2013.

Indennità economica: durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione con rifermento alle voci fisse e continuative del trattamento, e copertura del periodo medesimo con contribuzione figurativa.

Adempimenti del datore di lavoro: l'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella de- nuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'art. 1 del decreto-legge 30 di- cembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980,

n. 33. Nel caso di rapporto di Collaborazione, dato che l'indennità di maternità è corrisposta direttamente dall'INPS e considerato che la norma recita "l'indennità è corrisposta dal datore di lavoro", senza citare il committente, come riporta invece nel caso di preavviso, si ritiene che l'indennità sarà corrisposta anch'essa direttamente dall'INPS.

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

Modalità di godimento: il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contratta- zione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri settimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

Le stesse lavoratrici dipendenti destinatarie del "Congedo per le donne vittime di violenze di Genere" hanno 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.

Sconcerta il fatto che non sia previsto un termine per la durata del contratto trasformato e che, mentre la trasformazione da tempo pieno in parziale è subordinata alla disponibilità in organico del datore di lavo- ro, la stessa clausola non sia prevista nel caso di nuova trasformazione da

tempo parziale a tempo pieno, che può invece avvenire su semplice richiesta della lavoratrice.

**ODCEC di Rimini*