

Convegno  
10 giugno 2015



***Jobs act***  
***Cosa è cambiato e cosa cambierà***

***“Conciliazione tempi di vita e lavoro”***

*Rag. Riccardo Guido*

*Studio Associato*  
*Barillari Lapolla Cavalleri*



### **Riferimenti normativi:**

- Schema di Decreto Legislativo - Consiglio dei Ministri 20.2.2015
- Art. 1, commi 8 e 9, della L. 10 dicembre 2014, n. 183
- D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (T.U. sulla maternità e paternità)



- Il provvedimento interviene, prevalentemente, sul testo unico a tutela della maternità (n° 151 del 26 marzo 2001) e reca misure volte a sostenere le cure parentali, a tutelare la maternità delle lavoratrici
- Si presta particolare attenzione alle forme di tutela in caso di adozione e di affidamento dei minori
- Si estendono forme di tutela di maternità e paternità alle lavoratrici e ai lavoratori iscritti alla gestione separata INPS
- Le norme sono prevalentemente finanziate in **via sperimentale** per il solo anno **2015** e per il triennio 2016-2018 il 10% del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello, sarà destinato per la promozione della conciliazione tra esigenze di vita e di lavoro. Tale provvedimento è rinviato a un successivo decreto del Ministero del Lavoro, che individuerà l'adeguata copertura finanziaria

## Congedo obbligatorio di maternità



- Due mesi prima della data presunta del parto
- Tre mesi dopo il parto
- Flessibilità del congedo: possibilità di godere di 1 mese *pre* parto e 4 mesi *post* parto (con l'autorizzazione del medico)

### *Novità Jobs Act*

- **In caso di parto anticipato rispetto alla data presunta:** i giorni di congedo non goduti prima del parto si aggiungeranno al periodo di congedo *post* parto, indipendentemente dal dal rispetto del limite complessivo dei 5 mesi
- **In caso di ricovero del neonato, anche nel caso di adozione o di affidamento, in struttura pubblica o privata:** possibilità di chiedere una sospensione del congedo di maternità per goderne poi dalla data di dimissione del bambino, alle seguenti condizioni:

- Una sola volta per ogni figlio

- Necessaria certificazione medica che attesti la compatibilità dello stato di salute della madre con la tipologia dell'attività lavorativa da essa svolta

## Congedo di paternità



Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro in caso di:

- morte o grave infermità della madre
- abbandono
- affidamento esclusivo del bambino al padre

### *Novità Jobs Act*

Estensione del congedo di paternità al caso di **madre lavoratrice autonoma e padre lavoratore subordinato**

# Indennità di maternità



## Prolungamento del diritto

La corresponsione dell'indennità di maternità spetta:

- nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per cessazione dell'attività
- fino alla scadenza del rapporto di lavoro a tempo determinato

### *Novità Jobs Act*

L'indennità della maternità dovrà essere corrisposta anche in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per colpa grave della lavoratrice (giusta causa)

# Indennità di maternità



## Lavoratrici autonome

Alle lavoratrici autonome e alle libere professioniste è corrisposta un'indennità di maternità per i due mesi antecedenti al parto e per i tre mesi successivi

### *Novità Jobs Act*

L'indennità spetterà al **padre lavoratore autonomo** o al **padre libero professionista** in caso di:

- morte o grave infermità della madre
- abbandono
- affidamento esclusivo del bambino al padre

**Al padre lavoratore autonomo spetterà anche nel caso in cui la madre sia lavoratrice subordinata**

I lavoratori e le lavoratrici iscritte alla Gestione Separata hanno **diritto** all'indennità **anche** in caso di **mancato versamento** dei relativi contributi da parte del committente

# Congedi parentali



Entrambi i genitori hanno diritto di astenersi dal lavoro nei primi anni di vita del bambino per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi

## *Novità Jobs Act*

- Possibilità di usufruire dei congedi parentali **fino ai 12 anni** di vita del bambino, anche **disabile** (attualmente sono 8) e **anche in caso di adozione o affidamento**, con decorrenza dall'ingresso del minore nel nucleo familiare
- I congedi saranno coperti da indennità (30% della retribuzione) **fino ai 6 anni** di vita del bambino (attualmente sono 3), ovvero, in caso di adozione, entro i 6 anni dall'ingresso del minore in famiglia, quindi tra i 6 ed i 12 anni non saranno retribuiti
- Le famiglie a basso reddito non avranno più la copertura totale dei congedi (attualmente percepiscono l'indennità anche dopo i 3 anni)



- La comunicazione al datore di lavoro dell'intenzione di godere dei congedi dovrà avvenire con un **preavviso non inferiore a 5 giorni** (prima erano 15)
- **Dall'entrata in vigore della normativa**, nel caso in cui la contrattazione collettiva non disciplini il congedo parentale su base oraria, **ciascun genitore potrà scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria**
- **La fruizione oraria sarà consentita, sempre dall'entrata in vigore della normativa**, in misura pari alla metà dell'orario giornaliero medio del mese precedente ed il **preavviso è pari a 2 giorni**
- La fruizione oraria non si potrà cumulare con altri permessi o riposi previsti nel Testo Unico

## Adozioni ed affidamenti



### *Novità Jobs Act*

1. Per i primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia, **le lavoratrici madri adottive o affidatarie** (o i lavoratori padri adottivi o affidatari) **potranno rifiutarsi di svolgere lavoro notturno**, purché il minore non abbia più di 12 anni
2. **Le lavoratrici iscritte alla gestione separata INPS avranno diritto all'indennità di maternità** per i 5 mesi successivi all'arrivo del minore

# Donne vittime di violenza



## *Novità Jobs Act*

- Le donne vittime di violenza di genere, siano esse subordinate di aziende private o collaboratrici a progetto, inserite in un percorso di protezione certificato, **potranno astenersi dal lavoro per un periodo non superiore a 3 mesi**, durante il quale è dovuta l'intera retribuzione e matureranno tutti gli istituti contrattuali (es. ferie, 13<sup>^</sup>, T.F.R.)
- L'intenzione di godere di tale diritto dovrà essere comunicata al datore almeno 7 giorni prima dell'inizio del periodo di congedo
- I congedi potranno essere usufruiti su base oraria, pari alla metà dell'orario medio giornaliero, o giornaliera, in un arco temporale di tre anni
- Tali lavoratrici potranno anche richiedere **la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a *part-time*** (con facoltà poi di ritrasformarlo)

# Telelavoro



## *Novità Jobs Act*

I datori di lavoro che ricorreranno al telelavoro per motivi legati ad esigenze di cure parentali, beneficeranno dell'esclusione dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari norme ed istituti di tali telelavoratori



**Grazie per l'attenzione**

**Buon proseguimento**