

STUDIO ASSOCIATO CONSULENTI DEL LAVORO
BARILLARI Ó LAPOLLA Ó CAVALLERI

16128 - GENOVA - VIA CORSICA, 9/2 SC. B - TEL. 010 5455511 - FAX 010 5704028

E-MAIL: barillari@tpservice.it lapolla@tpservice.it cavalleri@tpservice.it

CIRCOLARE 6/2015

Genova, 6/07/2015

**Oggetto: IN VIGORE IL DECRETO SULLA CONCILIAZIONE DI ESIGENZE DI CURA,
VITA E LAVORO**

È stato pubblicato sulla G.U. n.144 del 24 giugno, S.O. n.34, ed è **in vigore dal 25 giugno**, il D.Lgs. n.80 del 15 giugno 2015, recante misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro, in attuazione dell'art.1, co.8 e 9, L. n.183/14.

Congedo obbligatorio di maternità (artt.2 e 4)

⇒ Divieto di adibire le donne al lavoro

È vietato adibire le donne al lavoro durante i giorni non goduti prima del parto, nel caso in cui il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta: tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora il periodo di astensione prima e dopo il parto superi il limite complessivo di cinque mesi.

⇒ Rinvio e sospensione

In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità e di goderne, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio, previa produzione di attestazione medica che dichiara la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

Tale disposizione vale anche in caso di adozione e affidamento.

Indennità di maternità (art.3)

L'indennità di maternità è corrisposta anche in caso di risoluzione del rapporto per:

- colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- cessazione dell'attività dell'azienda in cui la lavoratrice è impiegata;
- ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o scadenza del termine; qualora questi eventi si verificano durante l'astensione obbligatoria.

Congedo di paternità (artt.5-6 e 18)

Il padre lavoratore ha diritto a fruire del congedo di paternità per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o grave infermità della madre o di abbandono, anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma.

Al padre lavoratore autonomo spetta l'indennità di maternità prevista per le lavoratrici autonome, imprenditrici agricole e libere professioniste, per tutta la durata del congedo di maternità, o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte, grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre: per fruirne il padre dovrà inviare apposita istanza all'Inps.

In caso di adozione internazionale, il padre adottivo lavoratore che, per il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva, non richieda o richieda solo in parte il congedo di paternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto a indennità, anche qualora la madre non sia lavoratrice.

La durata del periodo di permanenza all'estero del lavoratore deve essere certificato dall'ente autorizzato che ha curato la procedura di adozione.

Congedo parentale (artt.7-10)

Il tempo massimo di fruizione è innalzato da 8 a 12 anni di vita del bambino.

In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva o aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore 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 quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

Il periodo entro cui il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro della data di inizio e fine del congedo, passa da 15 a **5 giorni**; il termine di preavviso è ridotto a **2 giorni** nel caso di fruizione del congedo parentale su base oraria.

Il periodo di congedo parentale parzialmente retribuito al 30%, pari al massimo ai sei mesi, è innalzato dai 3 ai **6 anni** di vita del bambino.

Tali disposizioni si applicano anche ai casi di adozione e affidamento.

⇒ Prolungamento del congedo

In caso di figlio con *handicap* grave, entro il compimento dei 12 anni del bambino (non più 8 come previsto dalla previgente normativa), la lavoratrice madre o il lavoratore padre hanno diritto al prolungamento del congedo parentale, in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo non superiore a tre anni.

Lavoro notturno (art.11)

Viene estesa a uno dei due genitori adottivi o affidatari conviventi la possibilità di non prestare lavoro notturno nei primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia e, comunque, non oltre i 12 anni del bambino.

Lavoratori e lavoratrici iscritti alla Gestione Separata (art.13)

Alle lavoratrici e ai lavoratori iscritti alla Gestione Separata e non iscritti ad altre forme obbligatorie, in caso di adozione o affidamento, spetta un'indennità per i 5 mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia.

È stato esteso l'istituto dell'automaticità delle prestazioni, cioè l'erogazione dell'indennità di maternità anche in caso di mancato versamento dei relativi contributi previdenziali, anche ai lavoratori e alle lavoratrici iscritti alla Gestione Separata e non iscritti ad altre forme obbligatorie.

Telelavoro (art.23)

I datori di lavoro privati che facciano ricorso al telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in forza di accordi collettivi, 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 donne vittime di violenza in genere (art.24)

Per le lavoratrici dipendenti vittime di violenza di genere e inserite in percorsi di protezione debitamente certificati, è introdotto un congedo per un periodo massimo di tre mesi; per le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei suddetti percorsi il rapporto è sospeso per un periodo massimo di tre mesi.

Le lavoratrici interessate dovranno avvisare datore di lavoro o committente con un preavviso di almeno 7 giorni.

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento; il periodo è inoltre coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste i trattamenti economici di maternità.

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

Il suddetto congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni, secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e oraria. Quest'ultima è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

La lavoratrice dipendente vittima di violenza ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale o orizzontale, ove disponibili; il rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Disposizioni finanziarie (art.26)

Le norme di cui agli artt.2, 3, 5, 7-10, 13-16 e 24 si applicano in via sperimentale per il solo anno 2015, limitatamente alle sole giornate di astensione riconosciute nello stesso anno: l'eventuale estensione agli anni successivi rimane subordinata all'introduzione di norme che forniscano adeguate coperture finanziarie.

Auspiciando di aver esposto in maniera esaurientemente chiara la normativa riferita all'oggetto della presente rimaniamo a Vs. completa disposizione per ogni eventuale ed ulteriore chiarimento che si rendesse necessario.

Con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

**Studio Associato
Consulenti del Lavoro
Ragg. BARILLARI óLAPOLLA
Dott. CAVALLERI**