

CGIL BERGAMO

materiali

Luglio  
2015

4

Speciale  
JOBS ACT  
I decreti

# CONCILIARE I TEMPI DI VITA, CURA E LAVORO

## I congedi di maternità, paternità e per violenza di genere

È stato approvato il Decreto Legislativo n.80 del 15 giugno previsto dal Jobs Act per la definizione delle misure a **tutela della maternità delle lavoratrici** e volte a favorire le **opportunità di conciliazione**

**dei tempi di vita e di lavoro per tutti lavoratori.**

Il nuovo Decreto, **aggiornando il Testo Unico sulla tutela della maternità e della paternità** del 2001, aumenta la flessibilità di uti-

lizzo del congedo obbligatorio di maternità in particolari casi (parto prematuro o ricovero del neonato), adeguandosi quindi alla pronuncia della Corte Costituzionale.

Viene estesa la **fruibilità del con-**



CGIL



**gedo parentale dagli 8 ai 12 anni**, mentre **l'indennità economica di 6 mesi** (30%) potrà essere usufruita fino ai 6 anni di vita del bambino (prima era fino a 3 anni).

Il congedo parentale potrà essere utilizzato anche su base oraria (fino al 50% dell'orario giornaliero) anche se la contrattazione collettiva non ne ha acquisito il principio, questione che fino ad ora aveva di fatto impedito la concessione dei permessi orari da parte dell'INPS.

**I congedi di paternità** (nei casi di

morte o grave malattia della madre) vengono estesi a tutti i lavoratori autonomi, liberi professionisti, non solo per i dipendenti.

Il Decreto valorizza e amplia le norme **sulle adozioni e sugli affidamenti**, realizzando dei passi avanti verso uno dei principi ispiratori del Testo Unico, consistente nell'equiparare completamente la maternità e paternità biologica a quella adottiva e affidataria, per incentivarla.

Anche se in modo molto semplificato, per la prima volta in un testo

di legge italiano si introduce il tema della **violenza di genere**, sulla quale in questi anni il sindacato insieme alle associazioni femminili e femministe ha lottato portando il problema a rilevanza generale.

Tutte le misure che ampliano le tutele, finanziate da un apposito fondo previsto nella Legge di Stabilità 2015, hanno **carattere sperimentale solo per quest'anno** e per le sole giornate di astensione riconosciute nel medesimo anno.

## COSA CAMBIA?



### CONGEDO DI MATERNITÀ

Vengono modificati alcuni articoli del Testo Unico sulla tutela di maternità e paternità (151/2001), con la previsione di **maggiore flessibilità del congedo in caso di parto prematuro o per ricovero del neonato**.

**I periodi di congedo non goduti** prima del parto, per anticipo rispetto alla data presunta, vengono **aggiunti ai periodi di congedo post-parto**, anche se la somma di questi periodi va a superare il limite complessivo di 5 mesi.

Adeguandosi alla pronuncia della Corte Costituzionale, viene prevista la possibilità di **rinvio e sospensione del congedo di maternità** nel caso di ricovero del neonato (così come dell'adottato o dell'affidato) in struttura pubblica o privata, con ripresa dell'attività lavorativa, sempre che sia compatibile con la salute della madre (necessaria attestazione medica). Il congedo è ripristinato, per la parte non usufruita al momento della dimissione del bambino. Il diritto al rinvio e alla sospensione può essere esercitato solo una volta per ogni figlio.

Se la madre, durante la fruizione del congedo obbligatorio, viene licenziata per giusta causa (per

colpa grave della lavoratrice), si garantisce il **diritto al pagamento diretto da parte dell'INPS del congedo obbligatorio**.

## CONGEDO DI PATERNITÀ

Il Testo Unico prevedeva il diritto del padre lavoratore al congedo di maternità, in tutto o per la parte residua, nei casi di morte o di grave infermità della madre lavoratrice, ovvero di abbandono, nonché di affidamento esclusivo del bambino al padre. Ora è previsto il **diritto al congedo del padre anche se la lavoratrice non è o era dipendente bensì autonoma** (quindi avente diritto all'indennità di maternità).

Nei casi di **adozione o affidamento**, le nuove norme prevedono il diritto del padre al congedo di paternità alle stesse condizioni previste per la madre sia qualora la madre lavoratrice decida di non richiederlo, ma anche qualora la madre non lavori.

## CONGEDO PARENTALE

Come prevedeva la normativa precedente, **rimane confermato** che il congedo parentale (ex maternità facoltativa) spetti:

- alla madre, dopo il congedo obbligatorio, per un massimo di 6 mesi, continuativi o frazionati;
- al padre (diritto autonomo) dopo la nascita del figlio, per un massimo di 6 mesi, continuativi o frazionati, elevabili a 7 mesi a condizione che ne usufruisca almeno per 3 mesi.

Il periodo massimo usufruibile tra i genitori è di 11 mesi, di cui solo 6 mesi complessivamente indennizzati al 30% della retribuzione.

**Le novità:** si amplia l'arco temporale in cui poter usufruire del congedo, che viene incrementato dagli 8 anni ai **12 anni di vita del bambino**.

Viene raddoppiata l'età, dai 3 ai **6 anni di vita del bambino**, entro la quale il **congedo parentale è in-**

**dennizzato** (6 mesi complessivi al 30%).

In determinate condizioni, può essere previsto l'indennizzo economico al 30% dei periodi (che si collocano entro i primi 8 anni di vita) **oltre i 6 mesi** (fino al massimo di 10 o 11 mesi) nel caso di reddito personale della/del richiedente **non superiore a 2,5 volte il trattamento minimo** delle pensioni INPS (cioè non superiore a 16.300 euro circa lordi annui).

Ciascun genitore può scegliere, poi, tra la **fruizione giornaliera e quella oraria** del congedo parentale anche se la contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, non ne ha ancora acquisito il principio (per questo motivo fino ad ora l'INPS aveva di fatto negato la concessione dei permessi orari). La fruizione su base oraria è consentita fino ad un massimo del 50% dell'orario giornaliero.

**I termini di preavviso** per la richiesta devono essere di almeno 5 giorni per i congedi su base giornaliera e di almeno 2 giorni per i con-

gedi su base oraria, salvo diversa previsione contrattuale.

La lavoratrice madre o in alternativa il lavoratore padre hanno diritto al **prolungamento del congedo parentale per figli disabili gravi fino al compimento dei 12 anni del bambino** (prima erano 8). Il congedo è fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo anche del congedo parentale ordinario, non superiore a 36 mesi.

Anche per il congedo parentale spettante nel caso di **adozione, nazionale e internazionale e di affidamento** viene ampliato l'arco temporale di utilizzo: potrà essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, **entro 12 anni** (prima il limite era di 8 anni) **dall'ingresso del minore in famiglia**, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età. L'indennità di congedo sarà dovuta (per il periodo massimo complessivo di 6 mesi al 30%) nei **primi 6 anni** (prima erano 3) dall'ingresso del minore in famiglia.





## LAVORO NOTTURNO

Viene ampliata la casistica di non obbligatorietà a svolgere lavoro notturno. Anche la lavoratrice madre (o, in alternativa, il lavoratore padre convivente) adottiva o affidataria di un minore, nei primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre i 12 anni, non potrà essere obbligata/o al lavoro notturno.

## DIMISSIONI

Viene in parte riscritto l'articolo di riferimento del Testo Unico ma nella sostanza nulla cambia.

Nel caso di dimissioni volontarie nel periodo protetto (fino all'anno di età del bambino) non c'è obbligo di preavviso.

## ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA

Sono stati per la prima volta estesi anche ai lavoratori e alle lavoratrici non dipendenti i seguenti diritti:

- nei casi di **adozione e affidamento**, è sancito il diritto all'**indennità di maternità delle lavoratrici iscritte alla Gestione Separata** e non iscritte ad altre forme obbligatorie, per **5 mesi successivi** all'effettivo ingresso del minore in famiglia. Il principio è sancito da una sentenza della Corte Costituzionale del 2012;

- come i lavoratori dipendenti anche i lavoratori e le lavoratrici iscritte alla Gestione Separata hanno diritto all'**automaticità dell'indennità di maternità** anche in caso di mancato versamento dei contributi previdenziali da parte del committente.

## LAVORATORI AUTONOMI

Nei casi di morte o grave infermità della madre lavoratrice autonoma, ovvero di abbandono o di affidamento esclusivo del bambino al padre, **l'indennità di maternità spetta al padre lavoratore autonomo**.

## LIBERI PROFESSIONISTI

Nei casi di morte o grave infermità della madre lavoratrice libera professionista, ovvero di abbandono o di affidamento esclusivo del bambino al padre, **l'indennità di maternità spetta al padre lavoratore libero professionista**.

Nei casi di **adozione e affidamento**, è esteso il diritto all'**indennità di maternità delle lavoratrici libere professioniste**, per i 5 mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia. **La domanda** deve essere presentata dalla madre all'ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti, entro il termine perentorio di 180 giorni dall'ingresso del minore in famiglia.

## CONGEDO PER DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

La dipendente pubblica e privata nonché la collaboratrice a progetto inserita 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) diritto ad **astenersi dal lavoro** per un periodo massimo di **3 mesi**.

Il **congedo**, che può essere usufruito nell'arco temporale di 3 anni **su base oraria** (al massimo il 50% dell'orario medio giornaliero) o **giornaliera**, è **retribuito** e computato ai fini di tutti gli istituti contrattuali (anzianità di servizio, maturazione delle ferie, tredicesima mensilità e TFR).

È necessario fornire un preavviso al datore di lavoro non inferiore a 7 giorni con indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo, producendo idonea certificazione.

La lavoratrice ha diritto anche alla **trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale o orizzontale**.

A richiesta della lavoratrice il part-time deve essere ritrasformato in full-time.