

Il punto sui decreti delegati del jobs act in GU

**Tipologie contrattuali e conciliazione tempi vita e lavoro
sono approdati in GU, affrontiamo novità e modifiche al**

Testo unico della Maternità .

CENTRO STUDI

Circolare n.8 del 2015



Carissimi amici e amiche,

Finalmente sono approdati in Gazzetta Ufficiale i due decreti delegati di cui molte volte abbiamo parlato, ed esattamente Tipologie contrattuali e conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Per il primo come promesso nella circolare n.7, dopo l'esame del secondo, annotiamo le modifiche del testo definitivo rispetto il nostro commento precedente. Sulla conciliazione offriamo invece la panoramica definitiva.

*David Trotti e Maurizio Manicastrì
Coordinatori Nazionali del Centro Studi AIDP*

E' raro che si cominci a parlare di una norma da uno degli ultimi articoli, per quanto riguarda il decreto legislativo n.80 del 2015, però bisogna farlo perché è una norma cardine per la lettura di tutto il testo.

L'articolo 26 afferma:

Le disposizioni di cui agli articoli 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 16 e 24 si applicano in via sperimentale esclusivamente per il solo anno 2015 e per le sole giornate di astensione riconosciute nell'anno 2015 medesimo. Il riconoscimento dei benefici per gli anni successivi al 2015 è condizionato alla entrata in vigore di decreti legislativi attuativi dei criteri di delega di cui alla legge 10 dicembre 2014, n. 183, che individuino adeguata copertura finanziaria. Nel caso in cui non entrino in vigore i provvedimenti di cui sopra, a decorrere dal 1° gennaio 2016 e con riferimento alle giornate di astensione riconosciute a decorrere dall'anno 2016, le disposizioni modificate dagli articoli 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15 e 16 si applicano nel testo vigente prima dell'entrata in vigore del decreto.

Come si vede siamo di fronte ad una norma (quella del D.Lgs.80) a termine che nella gran parte sarà valida solo per il 2015, anche se una dichiarazione della Sottosegretaria Villanova del 25 giugno 2015 afferma che le risorse ci saranno.

"Con la pubblicazione in Gazzetta ufficiale si è concluso l'iter legislativo del decreto sulla Conciliazione e le pari opportunità. Ora comincia il percorso più importante, più appassionante e impegnativo, quello dei diritti realmente esigibili da parte delle donne, della tutela della maternità, della possibilità concreta di tenere insieme vita privata, cura della famiglia e lavoro, sia esso dipendente o autonomo.

Quando si parla del lavoro femminile si pensa quasi in automatico alla precarietà e frammentarietà delle carriere, e alle disparità retributive tra uomini e donne. Fenomeni dovuti anche alla interruzione dei percorsi professionali per motivi familiari spesso concomitanti con la nascita di un figlio.

Il decreto che ora è legge tocca alcuni degli aspetti fondamentali e più sensibili della normativa in materia, riordinandoli e ampliando sia la platea delle potenziali beneficiarie sia le opportunità di fruizione: aumento della possibilità di utilizzare il congedo retribuito al 30% fino ai 6 anni del figlio, e quello non retribuito fino a 12; introduzione della fruizione del congedo su base oraria; estensione dei diritti relativi a maternità e congedi ai genitori adottivi o affidatari; corresponsione automatica alle lavoratrici autonome dell'indennità di maternità e di paternità anche nel caso di mancato versamento dei contributi da parte del committente. Inoltre, misura alla quale tengo molto,



introduciamo il congedo per le donne vittime di violenza. Le donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere avranno il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo di 3 mesi, rimanendo agganciate al mercato del lavoro e, soprattutto, mantenendo la propria retribuzione nei periodi di astensione.

Le risorse, infine: intanto, per il triennio 2016-2018, il 10% del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello è destinato alla promozione della conciliazione tra lavoro e vita privata. Ma, una volta divenuto definitivo il decreto di riforma degli ammortizzatori sociali ora all'esame delle Camere, le misure diverranno strutturali. Il decreto prevede, infatti, all'articolo 42 comma 2, la copertura in modo permanente dei relativi oneri, quantificati a regime in circa 140 milioni di euro l'anno.

Quando abbiamo proposto di inserire nella Legge delega un titolo totalmente dedicato alla conciliazione, avevamo ben chiaro che sarebbe stata una sfida complessa ed entusiasmante, normativa ma anche culturale: rendere la tutela e la valorizzazione della maternità parte integrante del riassetto del mercato del lavoro, e l'equilibrio tra vita e lavoro un elemento di crescita umana e professionale delle donne e delle imprese".

Detto questo passiamo alle novità, riepilogando anche le norme modificate.

Vien prevista una maggiore tutela relativamente ai giorni di godimento della maternità prevedendo che non sia possibile per la lavoratrice lavorare durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta (qui la norma si riferisce in via indiretta ai parti fortemente prematuri perché ordinariamente la norma era già applicata). Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi superi il limite complessivo di cinque mesi. Si prevede inoltre che in caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo obbligatorio di maternità, e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Questo diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

Si prevede ancora che l'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro che si verificano per colpa grave della lavoratrice (la famosa giusta causa) durante i periodi di congedo di maternità.

L'articolo 4 si occupa degli affidamenti e delle adozioni estendendo la sospensione di cui abbiamo parlato (codificata nell'art.16 bis del Decreto legislativo 151 del 2001, il cd. Testo unico maternità) anche a questa tipologia. Riportiamo per completezza e chiarezza, e il nuovo articolo 26, che risulta centrale in questa nuova impostazione, del testo unico della maternità (D.Lgs 151 del 2001 da ora TU).

Articolo 26 del TU.

Adozioni e affidamenti

- 1. Il congedo di maternità come regolato dal presente Capo spetta, per un periodo massimo di cinque mesi, anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore.*
- 2. In caso di adozione nazionale, il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice.*
- 3. In caso di adozione internazionale, il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli*

adempimenti relativi alla procedura adottiva. Ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.

4. La lavoratrice che, per il periodo di permanenza all'estero di cui al comma 3, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità.

5. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero della lavoratrice.

6. Nel caso di affidamento di minore, il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi.

6-bis. La disposizione di cui all'articolo 16-bis trova applicazione anche al congedo di maternità disciplinato dal presente articolo.

Nell'articolo 5 il decreto allarga le tutele della paternità stabilendo che il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre e che questo si applichi anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità prevista per tali soggetti. Tale tutela spetta al padre lavoratore autonomo, previa domanda all'INPS, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Sempre per adozione ed affidamento viene previsto che il congedo previsto dall'art.26 comma 4 del TU (la lavoratrice che, per il periodo di permanenza all'estero, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità) spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore anche qualora la madre non sia lavoratrice. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certificherà la durata del periodo di permanenza all'estero del lavoratore.

Il vero intervento innovativo del decreto a parte telelavoro e tutela per le donne vittime di violenza riguarda il congedo parentale che viene modificato significativamente nei termini temporali:

Per ogni bambino, nei primi suoi dodici (erano 8) anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro. Il diritto di astenersi dal lavoro compete:

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità obbligatoria, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette;

c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui stiamo parlando su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Per il personale del comparto sicurezza e difesa di quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, la disciplina collettiva deve prevedere al fine di tenere conto delle peculiari esigenze di funzionalità connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali, specifiche e diverse modalità di fruizione e di differimento del congedo (ad essi non si applica la mancata regolamentazione di cui ai paragrafi successivi).

In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello 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. Se si utilizza

il regime orario è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi per maternità. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

Il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto. Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva.

Altre modifica riguarda il prolungamento del congedo. Il nuovo testo prevede che per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo (prima otto) anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

A questa modifica si connette il trattamento economico e normativo, che viene ampliato. Oggi per i periodi di congedo parentale alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta fino al sesto (era terzo) anno del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Come in precedenza analoghi cambiamenti vengono disposti nei casi di adozione e affidamento il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età e l'indennità, è dovuta, per il periodo massimo complessivo ivi previsto, entro i sei anni dall'ingresso del minore in famiglia. Ancora per l'affidamento e adozione è previsto relativamente al lavoro notturno che non è obbligata a prestare lavoro notturno la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa.

Un ulteriore capitolo è quello delle dimissioni.

Le nuove norme al riguardo prevedono che in caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel periodo non sono tenuti al preavviso.

Vi è anche una parte, nelle novità, che riguarda le parasubordinate e le professioniste.

Per l'adozione nazionale o internazionale, alle lavoratrici iscritte alla gestione separata non iscritte ad altre forme obbligatorie, spetta, sulla base di idonea documentazione, un'indennità per i cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia.

I lavoratori e le lavoratrici iscritti alla gestione separata, non iscritti ad altre forme obbligatorie, hanno diritto all'indennità di maternità anche in caso di mancato versamento alla gestione dei relativi contributi previdenziali da parte del committente (come accade per le lavoratrici dipendenti).

Vengono uniformate (come abbiamo già detto) le normative che riguardano i lavoratori autonomi prevedendo che l'indennità spetta al padre lavoratore autonomo, per il periodo in cui sarebbe spettata alla madre lavoratrice autonoma o per la parte residua, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre, anche in termini di domanda ed erogazione delle indennità (equiparando anche i casi di adozione ed affidamento).

Un capitolo a se stante riguarda il Telelavoro. Qui si prevede che 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.

Un ultimo capitolo è quello che riguarda il congedo per le donne vittime di violenza di genere.

La dipendente di datore di lavoro pubblico o privato, con esclusione del lavoro domestico, 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 ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.

Le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa 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 hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui sopra, 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 sopraindicata.

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, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. 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 denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. 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.

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 contrattazione 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 quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

La lavoratrice ha diritto, inoltre, 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.

Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva.

LE TIPOLOGIE CONTRATTUALI.

Di seguito gli aggiornamenti rispetto la nostra precedente circolare.

Lavoro a tempo parziale

Il lavoro supplementare non è più limitato al part-time orizzontale ma viene esteso anche al part-time verticale e misto dovendosi pertanto, in queste ultime ipotesi, ritenere supplementare il lavoro prestato

nei giorni di prestazione ridotta giornaliera nel part-time misto e nei giorni di non prestazione nel part-time verticale, ovviamente sempre nei limiti dell'orario normale di lavoro ex articolo 3 decreto legislativo n. 66/2003 (40 ore settimanali o, ai sensi della contrattazione collettiva, durata minore o media in un periodo non superiore all'anno).

La mancata disciplina del lavoro supplementare da parte della contrattazione collettiva giustifica il rifiuto alla richiesta di lavoro supplementare solo se conseguente a comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

Il lavoro straordinario è consentito anche nel part-time orizzontale ovviamente quando si supera l'orario normale settimanale indicato al citato articolo 3 del decreto 66/2003.

Le clausole elastiche e flessibili vengono rinominate unitariamente clausole elastiche.

Spariscono i riferimenti alla contrattazione collettiva per la definizione di condizioni e modalità per l'attivazione delle clausole elastiche (nella fattispecie alquanto inutile stante il già sancito “rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi”) e per le ulteriori ipotesi di revoca del consenso prestato alla clausola elastica.

La rimodulazione del periodo di comportamento da parte dei contratti collettivi non è più limitata al part-time verticale ma viene posta “in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro”.

Ai sensi dell'art.24 del Dlgs. n. 80 del 15 giugno 2015 le donne vittime di violenza di genere hanno diritto alla trasformazione da full time a part time verticale od orizzontale ove disponibili in organico e, a loro richiesta, a tornare al lavoro a tempo pieno.

Contratto a tempo determinato

La violazione del limite percentuale di lavoratori CTD torna ad essere sanzionata in via amministrativa nelle misure già previste dal Dlgs. n. 368/2001 ferma restando l'esclusione della trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro. Viene portato da 55 a 50 anni il limite di età sopra il quale il lavoratore non concorre al conteggio del limite percentuale di lavoratori assunti con CTD.

Il diritto di precedenza riconosciuto alle lavoratrici in congedo di maternità viene esteso anche all'ipotesi di interdizione anticipata dal lavoro e nei casi di adozione o affidamento previste al Capo 3° del decreto legislativo n.151/2001.