

In vigore per il 2015

Nuove tutele per i genitori lavoratori

Pierluigi Rausei – Adapt professional fellow (*)

Il decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015 in materia di «*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro*», in attuazione della delega contenuta nella legge n. 183/2014, **estende dal 25 giugno 2015 le tutele genitoriali per maternità e paternità**, sebbene sancisca l'applicazione dei nuovi strumenti di tutela **soltanto per l'anno 2015**.

Le finalità delle misure del provvedimento sono quelle precipue di tutelare la maternità delle lavoratrici – ma in verità le norme guardano con attenzione anche alla tutela della paternità dei lavoratori – **e favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro** per la generalità dei lavoratori (art. 1).

Norme valide per il 2015

L'art. 26, commi 2 e 3, D.Lgs. n. 80/2015, stabilisce che le norme dello stesso decreto di cui agli artt. 2-3, 5, 7-10 e 13-16 e 24, **si applicano in via sperimentale per il solo anno 2015 e con limitazione alle sole giornate di astensione riconosciute nello stesso anno**, mentre l'eventuale estensione agli anni successivi rimane subordinata all'introduzione di norme che forniscano adeguate coperture finanziarie.

Peraltro la sperimentalità e transitorietà delle disposizioni introdotte col decreto in argomento vengono chiaramente confermate dal quarto e ultimo comma dello stesso art. 26 in ragione del quale ove non entrino tempestivamente in vigore i provvedimenti che dovranno assicurare le co-

perture finanziarie, rese necessarie dalle innovazioni apportate dal quadro regolatorio riformato sui congedi e sulle tutele per la conciliazione vita-lavoro, dal 1° gennaio 2016 e con riferimento a tutte le giornate di astensione riconosciute a decorrere dalla stessa data, le disposizioni normative modificate dagli artt. 2-3, 5, 7-10 e 13-16 troveranno futura applicazione «nel testo vigente prima dell'entrata in vigore» del decreto delegato attuativo del Jobs Act.

Va rilevato, peraltro, che il Ministero del lavoro con proprio comunicato stampa del 23 giugno 2015 ha inteso precisare che le misure previste dal decreto legislativo in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, «diverranno strutturali una volta approvato in via definitiva il decreto di riforma degli ammortizzatori sociali», il quale all'art. 42, comma 2, effettivamente individua una copertura progressiva e permanente degli oneri finanziari previsti, sebbene derivanti da una riduzione del Fondo della legge n. 190/2014 (art. 1, comma 107) previsto per l'attuazione della legge n. 183/2014.

Ne consegue che dal 1° gennaio 2016, in mancanza di conferma del menzionato provvedimento di copertura finanziaria, le seguenti disposizioni torneranno ad essere vigenti nel testo in vigore fino al 24 giugno 2015 (mentre la norma introdotta ex novo dall'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015 decadrà), vale a dire fino alle modifiche (temporaneamente) apportate dal D.Lgs. n. 80/2015 in esame:

(*) L'Autore è anche dirigente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non

hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione alla quale appartiene.

Jobs Act

D.Lgs. n. 80/2015	Norme modificate che rischiano di tornare al testo previgente	Argomento
Art. 2	Art. 16, D.Lgs. n. 151/2001	Divieto di adibire le donne al lavoro Rinvio e sospensione del congedo di maternità (art. 16-bis, D.Lgs. n. 151/2001 ma anche art. 26, c. 6-bis introdotto dall'art. 4 del decreto delegato)
Art. 3	Art. 24, D.Lgs. n. 151/2001	Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico
Art. 5	Art. 28, D.Lgs. n. 151/2001	Congedo di paternità in caso di madre lavoratrice autonoma
Art. 7	Art. 32, D.Lgs. n. 151/2001	Ampliamento dei termini e delle modalità di fruizione del congedo parentale
Art. 8	Art. 33, D.Lgs. n. 151/2001	Prolungamento del congedo parentale
Art. 9	Art. 34, D.Lgs. n. 151/2001	Ampliamento dei termini per il trattamento economico e normativo del congedo parentale
Art. 10	Art. 36, D.Lgs. n. 151/2001	Prolungamento del congedo parentale e ampliamento dei termini per il trattamento economico e normativo nei casi di adozione e affidamento
Art. 13	Art. 64, D.Lgs. n. 151/2001	Tutele delle lavoratrici iscritte alla gestione separata: indennità di maternità in caso di adozioni (art. 64-bis) e automaticità delle prestazioni (art. 64-ter)
Art. 14	Capo XI, D.Lgs. n. 151/2001	Sostituzione della rubrica «Lavoratori autonomi»
Art. 15	Art. 66, D.Lgs. n. 151/2001	Estensione al padre dell'indennità di maternità per lavoratrici autonome e imprenditrici agricole
Art. 16	Art. 67, D.Lgs. n. 151/2001	Modalità di erogazione dell'indennità di maternità per lavoratrici autonome e imprenditrici agricole

Appare incredibile che su temi di così sicuro rilievo sociale, personale e familiare – in larga misura derivanti dall'esigenza di assicurare un pieno adeguamento della normativa già vigente al sistema delle tutele costituzionali – il Legislatore delegato abbia addirittura previsto una norma come quella dell'art. 26, comma 4, del D.Lgs. n. 80/2015 che appena 6 mesi dopo l'entrata in vigore delle nuove disposizioni riporta l'orologio normativo indietro allo status quo, di fatto cancellando la quasi totalità delle riforme che oggi si lascerebbero meglio apprezzare se corrispondessero ad una scelta legislativa netta e irreversibile. Ma così, come evidente, purtroppo non è, salvo che nei prossimi mesi, come annunciato dal Ministero del lavoro a mezzo stampa, trovi corrispondenza finanziaria uno degli ulteriori decreti attuativi del Jobs Act.

Congedo obbligatorio di maternità (artt. 2, 3 e 4)

Nell'art. 2, comma 1, lettera a), del D.Lgs. n. 80/2015 si prevede (sostituendo la lett. d) del primo comma dell'art. 16 del D.Lgs. n. 151/2001) che i **giorni di congedo obbligatorio non goduti prima del parto** (per anticipo rispetto alla data

presunta) si aggiungono al periodo di congedo obbligatorio spettante dopo il parto, anche quando il periodo di congedo obbligatorio di maternità supera il limite di 5 mesi.

La successiva lettera b), introducendo l'art. 16-bis nel D.Lgs. n. 151/2001, permette il rinvio e la sospensione del congedo di maternità, disciplinando il diritto della madre – quando il neonato è ricoverato in struttura pubblica o privata – di chiedere la **sospensione del congedo obbligatorio di maternità** e di usufruirne dalla data di dimissione del figlio, previa attestazione medica che dichiara la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa. L'art. 4 del D.Lgs. n. 80/2015 estende tale diritto ai congedi per i casi di **adozione e di affidamento** (inserendo il comma 6-bis nell'art. 26 del D.Lgs. n. 151/2001).

L'art. 3 del decreto, sostituendo il primo comma dell'art. 24 del D.Lgs. n. 151/2001, stabilisce che l'indennità di maternità venga corrisposta anche quando il rapporto di lavoro si risolve per licenziamento per giusta causa dovuto a colpa grave della lavoratrice costituente, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione lavorativa o per scadenza del termine (art. 54,

comma 3, lettere a), b) e c), del D.Lgs. n. 151/2001), se la risoluzione avviene durante i periodi di congedo di maternità (artt. 16 e 17 del D.Lgs. n. 151/2001).

Congedo di paternità (artt. 5 e 6)

Con l'art. 5 del D.Lgs. n. 80/2015 – intervenendo sull'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001 – si estende il diritto al congedo di paternità alle ipotesi nelle quali la madre sia ***lavoratrice autonoma*** (con diritto all'indennità di cui all'art. 66 dello stesso D.Lgs. n. 151/2001: coltivatrice diretta, mezzadra e colona, imprenditrice agricola a titolo principale, artigiana, esercente attività commerciale, pescatrice autonoma della piccola pesca marittima e delle acque interne). Non è chiaro, tuttavia, perché il testo normativo non lo esplicita, se analoga estensione sia riconosciuta anche in caso di adozione o affidamento in cui la madre lavoratrice autonoma non ha fatto richiesta dell'indennità di maternità (andrebbe estesa a mente della sentenza della Corte costituzionale n. 385 del 14 ottobre 2005).

L'art. 6 del D.Lgs. n. 80/2015 modifica l'art. 31 del D.Lgs. n. 151/2001 che reca la disciplina del congedo di paternità in caso di ***adozione internazionale***, confermando il diritto ad un congedo non retribuito e privo di indennità per il periodo di permanenza all'estero anche quando la madre non è lavoratrice.

Congedi parentali (artt. da 7 a 10)

Nell'art. 7, comma 1, lettera a), del D.Lgs. n. 80/2015 si modifica l'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001 per ampliare ai ***primi 12 anni di vita del bambino*** (anziché ai primi 8 anni) il periodo nel quale il genitore lavoratore può fruire del congedo parentale.

L'art. 9 del decreto (modificando l'art. 34 del D.Lgs. n. 151/2001) ***eleva conseguentemente ai primi 6 anni di vita del bambino*** (anziché ai primi 3 anni) il limite entro il quale il congedo parentale dà diritto a una ***indennità pari al 30% della retribuzione***, nonché spostata fino ***all'ottavo anno di vita del bambino*** la fruizione dell'indennità ***in caso di redditività individuale minima***.

Di particolare rilievo l'art. 7, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 80/2015 che conferma la possibilità di fruizione del ***congedo parentale su base oraria***, rinviando la disciplina concreta alla contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, ma prevedendo che, in assenza di determinazioni contrattuali collettive, ogni genitore lavoratore può scegliere la fruizione su base oraria, in misura non superiore alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga (quadrisettimanale o mensile) che ha preceduto immediatamente quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Tuttavia la norma precisa che in caso di fruizione su base oraria del congedo parentale viene esclusa la cumulabilità dello stesso con qualsiasi altro permesso o riposo disciplinati dal D.Lgs. n. 151/2001.

La lettera c) dello stesso art. 7 del D.Lgs. n. 80/2015 riduce a 5 giorni (dagli attuali 15) il ***periodo minimo di preavviso*** per fruire del congedo parentale, per la fruizione su base oraria il termine minimo di preavviso è fissato in 2 giorni.

Con l'art. 8 il decreto attuativo del Jobs Act estende ai primi 12 anni di vita del bambino (dagli attuali 8 anni) il periodo entro cui può essere esercitato, da uno dei genitori lavoratori, il ***diritto al prolungamento del congedo parentale***, per il caso in cui il ***minore presenti una situazione di handicap grave*** (modificando l'art. 33 del D.Lgs. n. 151/2001).

L'art. 10 del D.Lgs. n. 80/2015, modificando l'art. 36 del D.Lgs. n. 151/2001, con riferimento all'ingresso del minore in famiglia in caso di ***adozione e di affidamento***, estende le medesime tutele ai genitori adottivi o affidatari, ampliando ai primi 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia (anziché ai primi 8 anni) il periodo nel quale il genitore lavoratore può fruire del congedo parentale (qualunque sia l'età del minore, ma comunque fino al raggiungimento della maggiore età) ed estendendo il periodo massimo per fruire dell'indennità relativa entro i primi 6 anni dall'ingresso del minore in famiglia (anziché i primi 3 anni).

Jobs Act

Norme di riferimento	Nuova disciplina	Disciplina previgente
Art. 7, D.Lgs. n. 80/2015 - Art. 32, D.Lgs. n. 151/2001	Il periodo nel quale il genitore lavoratore può fruire del congedo parentale giunge ai primi 12 anni di vita del bambino	Il periodo nel quale il genitore lavoratore può fruire del congedo parentale giunge ai primi 8 anni di vita del bambino
Art. 7, D.Lgs. n. 80/2015 - Art. 32, D.Lgs. n. 151/2001	Si può fruire del congedo parentale su base oraria, secondo la disciplina prevista dalla contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, in assenza di determinazioni contrattuali collettive, ogni genitore lavoratore può scegliere la fruizione su base oraria, in misura non superiore alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga (quadrisettimanale o mensile) che ha preceduto quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale	Si può fruire del congedo parentale su base oraria, secondo la disciplina prevista dalla contrattazione collettiva
Art. 7, D.Lgs. n. 80/2015 - Art. 32, D.Lgs. n. 151/2001	Il periodo minimo di preavviso per fruire del congedo parentale è di 5 giorni, per la fruizione su base oraria il termine minimo di preavviso è fissato in 2 giorni	Il periodo minimo di preavviso per fruire del congedo parentale è di 15 giorni
Art. 8, D.Lgs. n. 80/2015 - Art. 33, D.Lgs. n. 151/2001	Il periodo entro cui può essere esercitato, da uno dei genitori lavoratori, il diritto al prolungamento del congedo parentale, per il caso in cui il minore presenti una situazione di handicap grave giunge ai primi 12 anni di vita del bambino	Il periodo entro cui può essere esercitato, da uno dei genitori lavoratori, il diritto al prolungamento del congedo parentale, per il caso in cui il minore presenti una situazione di handicap grave giunge ai primi 8 anni di vita del bambino
Art. 9, D.Lgs. n. 80/2015 - Art. 34, D.Lgs. n. 151/2001	Il limite entro il quale il congedo parentale dà diritto a una indennità pari al 30% della retribuzione giunge ai primi 6 anni di vita del bambino	Il limite entro il quale il congedo parentale dà diritto a una indennità pari al 30% della retribuzione giunge ai primi 3 anni di vita del bambino
Art. 10, D.Lgs. n. 80/2015 - Art. 36, D.Lgs. n. 151/2001	Il genitore lavoratore può fruire del congedo parentale in caso di adozione e di affidamento fino ai primi 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia	Il genitore lavoratore può fruire del congedo parentale in caso di adozione e di affidamento fino ai primi 8 anni dall'ingresso del minore in famiglia
Art. 10, D.Lgs. n. 80/2015 - Art. 36, D.Lgs. n. 151/2001	Il periodo massimo per fruire dell'indennità relativa al congedo parentale arriva ai primi 6 anni dall'ingresso del minore in famiglia	Il periodo massimo per fruire dell'indennità relativa al congedo parentale arriva ai primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia

Divieto di lavoro notturno (art. 11)

L'art. 11 del D.Lgs. n. 80/2015 modifica l'art. 53 del D.Lgs. n. 151/2001 per estendere ai **genitori adottivi o affidatari** di un minore il diritto a non essere obbligati a prestare lavoro notturno (dalle ore 24 alle ore 6) nei primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia e, in ogni caso, non oltre il dodicesimo anno di età.

Nel testo finale del decreto **la parificazione è completa** anche in termini di effettività sostanziale, **sul piano sanzionatorio**, perché alla medesima stregua dei genitori biologici, a tutela dei quali la legge prevede l'arresto da due a quattro mesi o l'ammenda da 516 euro a 2.582 euro (art. 18-bis, comma 1, del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66), per il datore di lavoro che obblighi i genitori adottivi o affidatari al lavoro notturno, lo stesso illecito è identicamente sanzionato in forza delle modifiche apportate dall'art. 22 del decreto agli artt. 11, comma 2, e 18-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003.

Dimissioni senza preavviso (art. 12)

La facoltà di dimissioni senza preavviso viene confermata (con un restyling solo formale dell'art. 55 del D.Lgs. n. 151/2001, ad opera dell'art. 12 del D.Lgs. n. 80/2015) alla lavoratrice madre e al lavoratore padre che fruiscono o abbiano fruito del congedo di paternità, fino al compimento di un anno di età del bambino o, in caso di adozione o affidamento, fino al compimento di un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Indennità di maternità e paternità

Iscritti alla Gestione separata Inps (art. 13)

Con l'introduzione dell'art. 64-bis nel corpo del D.Lgs. n. 151/2001, ad opera dell'art. 13 del D.Lgs. n. 80/2015, **si amplia da 3 a 5 mesi**, per il caso di adozione (nazionale o internazionale), la durata dell'indennità di maternità, per le lavoratrici iscritte alla Gestione separata Inps che non risultano iscritte ad altre forme obbligatorie di previdenza.

Introducendo l'art. 64-ter nel D.Lgs. n. 151/2001 (sempre per effetto dell'art. 13 del decreto), inoltre, si stabilisce l'estensione ai lavoratori e alle lavoratrici iscritti in via esclusiva alla Gestione separata Inps del principio di **automaticità delle prestazioni** in base al quale l'indennità di maternità viene riconosciuta anche in caso di mancato versamento dei contributi previdenziali da parte del committente.

Lavoratori autonomi (artt. 15 e 16)

Viene introdotta l'indennità di paternità in favore del padre lavoratore autonomo (coltivatore diretto, mezzadro e colono, imprenditore agricolo a titolo principale, artigiano, esercente attività commerciale, pescatore autonomo della piccola pesca marittima e delle acque interne), **in sostituzione di quella spettante alla madre lavoratrice autonoma** (delle medesime categorie), **nei casi di: morte o grave infermità della madre; abbandono da parte della madre; affidamento esclusivo del bambino al padre** (art. 15 del D.Lgs. n. 80/2015 che modifica l'art. 66 del D.Lgs. n. 151/2001). Tale diritto non è esteso al caso di **adozione o affidamento** mentre andrebbe esteso a mente della sentenza della Corte costituzionale n. 385 del 14 ottobre 2005).

L'art. 16, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 80/2015, modificando l'art. 67 del D.Lgs. n. 151/2001, **aumenta da 3 a 5 mesi la durata dell'indennità di maternità, per la lavoratrice autonoma** (coltivatrice diretta, mezzadra e colona, imprenditrice agricola a titolo principale, artigiana, esercente attività commerciale, pescatrice autonoma della piccola pesca marittima e delle acque interne) in caso di **adozione e di affidamento** ed elimina il presupposto condizionante dell'età del minore adottato non superiore a 6 anni (già esclusa dalla normativa previgente per le ipotesi di adozione o affidamento preadottivo internazionali).

Liberi professionisti (artt. da 18 a 20)

Con l'art. 18 del D.Lgs. n. 80/2015, che modifica l'art. 70 del D.Lgs. n. 151/2001, si riconosce l'**indennità di paternità al padre libero professionista**, in sostituzione di quella spettante alla madre libera professionista nei casi di: morte o grave infermità della madre; abbandono da parte della madre; affidamento esclusivo del bambino al padre. Tale diritto del padre non è esteso espressa-

mente al caso di **adozione o affidamento** (andrebbe esteso a mente della sentenza della Corte costituzionale n. 385 del 14 ottobre 2005). L'art. 19 del decreto si limita a modificare l'art. 71 del D.Lgs. n. 151/2001 per adeguare i termini e le modalità della domanda per l'indennità.

L'art. 20 del decreto, modificando l'art. 72 del D.Lgs. n. 151/2001, **aumenta da 3 a 5 mesi la durata dell'indennità di maternità**, per le libere professioniste in caso di **adozione** ed elimina il presupposto condizionante dell'età del minore adottato non superiore a 6 anni (già esclusa dalla normativa previgente per le ipotesi di adozione o affidamento preadottivo internazionali).

Telelavoro (art. 23)

L'art. 23 del D.Lgs. n. 80/2015 stabilisce che i datori di lavoro privati beneficiano dell'**esclusione dal computo dei limiti numerici** dei lavoratori ammessi al telelavoro per motivi legati ad esigenze di cure parentali ed in forza di accordi collettivi rappresentativi, anche aziendali.

Congedo per le donne vittime di violenza di genere (art. 24)

L'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015 (fatte salve disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva) disciplina per le **lavoratrici dipendenti vittime di violenza di genere** (con esclusione delle lavoratrici domestiche) il diritto ad un **congedo retribuito** (che può essere fruito su base oraria o giornaliera) e per le **lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa** nelle medesime condizioni soggettive il **diritto alla sospensione del rapporto contrattuale, per motivi connessi al percorso di protezione** (certificato da servizi sociali del Comune di residenza, centri antiviolenza o case-rifugio) relativo alla violenza di genere (in entrambi i casi fino a un massimo di 3 mesi).

Per la fruizione del **diritto all'astensione le lavoratrici vittime di violenza di genere** devono preavvisare il datore di lavoro almeno 7 giorni prima dell'inizio dell'astensione indicando le date di avvio e di fine del periodo di congedo e producendo la certificazione di *status* richiesta dalla norma.

Inoltre le lavoratrici dipendenti nelle predette condizioni hanno **diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a**

Jobs Act

tempo parziale, nonché su eventuale richiesta della stessa lavoratrice alla successiva ritrasformazione a tempo pieno.

Risorse per promuovere la conciliazione tra vita professionale e vita privata (art. 25)

La disposizione contenuta nell'art. 25 del D.Lgs. n. 80/2015 stabilisce, *in via sperimentale, per il triennio 2016-2018*, di destinare alla promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata una quota pari al 10% del «Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello», demandando ad apposito decreto del Ministro del lavoro (di concerto con il MEF) la definizione sia dei criteri e delle modalità per l'impiego delle risorse, sia di ulteriori azioni e modalità di intervento in materia di conciliazione tra vita professionale e vita privata, anche attraverso l'adozione di linee guida e modelli intesi a favorire la stipulazione di contratti collettivi aziendali. L'elaborazione delle linee guida e il coordinamento delle attività di monitoraggio sono rimessi ad apposita

neoistituita “cabina di regia” composta da cinque rappresentanti designati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, dal MEF e dal Ministero del lavoro.

Monitoraggio e norme finanziarie (artt. 26 e 27)

Infine, l'art. 26 del D.Lgs. n. 80/2015 (oltre ad indicare la peculiare condizione di vigenza temporanea e transitoria di alcune disposizioni del decreto, come evidenziato in precedenza) provvede alla copertura finanziaria degli oneri derivanti, nell'anno 2015, per gli articoli 2-23, stimati in 104 milioni di euro.

Spetta, invece, all'art. 27 del D.Lgs. n. 80/2015 disciplinare l'attivazione del sistema permanente di monitoraggio per la valutazione degli effetti finanziari delle modifiche apportate dal decreto, oltre ad introdurre una apposita clausola di salvaguardia, in particolare per quanto attiene ai costi degli ampliamenti e dei prolungamenti del diritto al congedo parentale (artt. 7-10 del decreto).