

Maternità, lavoro notturno e telelavoro: le novità del 2015

(D.Lgs. n. 80 del 15.06.2015)

Il D.Lgs. n. 80 del 15.06.2015 ha introdotto alcune rilevanti modifiche in materia di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro in attuazione di quanto previsto dal **Jobs Act** (legge n. 183 del 10.12.2014).

Tra le disposizioni più rilevanti ricordiamo, in particolare, le seguenti:

1. i datori di lavoro che ricorrono al telelavoro possono escludere i lavoratori interessati dai computi numerici previsti per alcuni istituti di legge (ad esempio, la soglia per l'assunzione obbligatoria di categorie protette);
2. viene estesa la tutela della maternità alle ipotesi di adozione/affidamento alle lavoratrici iscritte alla Gestione Separata;
3. per i liberi professionisti, in caso di mancata fruizione del congedo da parte della madre, viene prevista la possibilità di fruizione da parte del padre (anche per una sola quota residua);
4. viene stabilito che nel periodo di divieto di licenziamento la lavoratrice ha diritto, in caso di cessazione del rapporto, alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali;

5. viene ampliato il congedo parentale fino ai 12 anni del bambino. Analizziamo, dunque, le disposizioni introdotte dal D.Lgs. n. 80/2015, ricordando che tali disposizioni sono già attualmente operative.

Premessa

Con il D.Lgs. n. 80 del 15.06.2015 sono state introdotte numerose disposizioni per favorire la conciliazione delle esigenze di vita e lavoro. A tale scopo sono stati modificati alcuni istituti e adattati alle esigenze di datori di lavoro e lavoratori. Per quanto concerne il congedo parentale, ad esempio, è stata introdotta un'estensione della fruizione fino ai 12 anni del bambino (anziché 8), valida anche nelle ipotesi di prolungamento dello stesso congedo.

Con riferimento al congedo di paternità, invece, viene previsto che nell'ipotesi di mancata fruizione del congedo da parte della madre lavoratrice autonoma, il padre potrà beneficiare della parte residua del congedo.

Vengono inoltre specificate alcune condizioni che esonerano le lavoratrici madri dal lavoro notturno:

- possono essere dispensate dall'orario notturno le dipendenti fino al terzo anno di ingresso del bambino in famiglia e non oltre il dodicesimo anno (anche nelle ipotesi di adozione e affidamento).

Le novità in materia di conciliazione vita-lavoro

Congedo obbligatorio

Per effetto di una modifica apportata alle previgenti disposizioni, viene ora previsto che i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto, qualora esso avvenga in anticipo (rispetto alla data presunta), sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto anche qualora la somma dei due periodi superi il limite complessivo di 5 mesi.

Sempre in riferimento a tale istituto viene, inoltre, previsto che nell'ipotesi di ricovero del neonato in una struttura sanitaria pubblica o privata, la madre può chiedere la sospensione del congedo di maternità e di poterne fruire, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino (solo una volta per ogni figlio).

- In materia di prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico di maternità, viene prevista l'estensione anche nei casi di risoluzione del rapporto per colpa grave della lavoratrice che si verifichi durante i periodi di congedo di maternità.

Congedo di paternità

In materia di congedo di paternità viene ora stabilito che il padre ha il diritto di astenersi dal lavoro:

1. per tutta la durata del congedo di maternità;
2. per la parte residua che sarebbe spettata alla madre lavoratrice autonoma in caso di morte, grave infermità o abbandono, nonché di affidamento esclusivo del bambino al padre.

- Anche per i padri che svolgono un'attività di lavoro autonomo viene prevista la possibilità di fruire dell'indennità che sarebbe spettata alla lavoratrice autonoma madre o per la parte residua, in caso di morte o di grave infermità della stessa ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

- Le nuove disposizioni, inoltre consentono di fruire di un congedo non retribuito previsto per la permanenza all'estero in caso di adozione internazionale anche quando la madre non sia lavoratrice.
- Si ricorda che tale congedo spetta per un periodo massimo di 5 mesi, per l'adozione di un minore, da fruire prima dell'ingresso del minore in Italia e durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva.

Il congedo, inoltre, può essere fruito entro i 5 mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.

A. **Maternità e dimissioni** In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento (un anno di vita del bambino), la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali.

B. **Soggetti iscritti alla gestione separata** Ampliando l'ambito delle tutele, fino a pochi mesi fa applicabili, viene stabilito che le lavoratrici iscritte alla gestione separata possono fruire dell'indennità per i 5 mesi successivi (anziché 3) all'effettivo ingresso del minore in famiglia. La tutela viene concessa anche in caso di mancato versamento della contribuzione.

Professionisti

Il D.Lgs. n. 80/2015 prevede ora che l'indennità di maternità erogata dalla Cassa previdenziale di riferimento alle professioniste aventi diritto, possa essere destinata anche al padre libero

professionista per il periodo in cui sarebbe spettata alla madre (libera professionista) o per la parte residua, oppure:

- o in caso di morte o di grave infermità della stessa ovvero di abbandono;

- o in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

In materia di adozioni, invece, viene rimosso **il limite dei 6 anni** di età del bambino adottato, oltre il quale non è possibile, per la madre libera professionista, beneficiare della relativa indennità di maternità.

La durata della prestazione, inoltre, viene allineata alla disciplina dei lavoratori dipendenti, per cui l'indennità spetta ora per un periodo massimo di 5 mesi, articolato in maniera diversa a seconda se l'adozione è nazionale o internazionale:

1. nel primo caso, l'indennità correlata all'ipotetico congedo deve essere fruita durante i primi 5 mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice;

 2. in caso di adozione internazionale, la fruizione può avvenire prima dell'ingresso del minore in Italia o durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva.
- Infine, nel caso di affidamento di minore, il beneficio può essere fruito entro 5 mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di 3 mesi.

Lavoro notturno

- Con il D.Lgs. in commento viene ribadita l'esclusione dall'obbligo di prestare lavoro notturno per la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia e non oltre il dodicesimo anno di età.
- Analoga misura è prevista, anche per il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente (in alternativa).

Congedo parentale

A. La disciplina del congedo parentale viene modificata dal D.Lgs. n. 80/2015 in modo particolarmente rilevante, al fine di estenderne maggiormente l'ambito di applicazione.

B. Viene prevista, innanzitutto, l'estensione della fruizione del congedo fino ai 12 anni del bambino (in precedenza erano 8), nonché la possibilità di fruire di tale istituto anche su base oraria (ipotesi che va regolamentata in sede di contrattazione, anche aziendale).

- **Con riferimento alla fruizione oraria**, questa 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.

- **Inoltre, viene esclusa la cumulabilità** della fruizione oraria del congedo in argomento con altri permessi o riposi previsti nel DLgs. 151/2001.

In materia di **prolungamento del congedo parentale**, viene prevista anche in questo caso la concessione entro il compimento del dodicesimo anno di età (anziché ottavo) del minore con handicap grave.

Un'ulteriore misura di favore per i genitori che richiedono il congedo parentale, riguarda la consistenza dell'indennità.

Viene, infatti, stabilito che l'indennità, **pari al 30% della retribuzione**, viene concessa per un periodo massimo complessivo **tra genitori di 6 mesi**.

o **In caso di adozione o affidamento**, la fruizione può avvenire da parte dei genitori adottivi o affidatari entro i **12 anni** (e non più 8) dall'ingresso del minore in famiglia e a prescindere dalla sua età e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

o In questo caso, l'indennità viene estesa ai sei anni (anziché 3) dall'ingresso in famiglia

Si segnala che secondo quanto chiarito **dall'INPS, a partire dal 14.09.2015** tutte le domande relative al **congedo parentale** – comprese le proroghe – dovranno essere presentate esclusivamente in **via telematica**.

Telelavoro

A. Per i datori di lavoro privati che ricorrono al telelavoro vi è la possibilità di 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.

B. L'agevolazione viene riconosciuta in forza di accordi collettivi che regolamentino il telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro.