

La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e le nuove tutele genitoriali. Le novità del Dlgs 80/2015.

Il D.Lgs. n. 80/2015 introduce nuove misure in materia di maternità e paternità con l'intento "*di favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori*" (art. 1, D.lgs. 80/2015), apportando modifiche al D.lgs. 151/2001, c.d. Testo unico sulla maternità e paternità.

Le nuove disposizioni, in vigore dal 25.06.2015, inizialmente previste in via sperimentale per il solo anno corrente (2015), sono divenute strutturali grazie all'art. 43, 2° comma, del D.Lgs. 148/2015. Tale norma, infatti, prevede il finanziamento delle misure in argomento in modo stabile, grazie ai risparmi derivanti dalla riforma degli ammortizzatori sociali.

Ecco, in sintesi, le nuove opportunità di tutela introdotte, anche in ricezione di indirizzi seguiti dal Ministero del Lavoro e dall'INPS, ovvero pronunce della Corte Costituzionale.

CONGEDO DI MATERNITA'

Si prevede (artt. 2 e 3, D.lgs. 80/2015):

1. che i giorni non goduti di congedo a causa di parto prematuro, si aggiungano al periodo previsto successivamente alla nascita del bambino, anche nel caso in cui ciò comporti il superamento del limite complessivo dei cinque mesi (nuovo articolo 16, comma 1, lett. d) del D.Lgs. n.151/2001);
2. il diritto della lavoratrice di rinviare o sospendere la decorrenza del congedo in caso di ricovero del neonato presso struttura pubblica o privata. La sospensione riguarda ovviamente solo il congedo post parto, e può essere esercitato una sola volta per ogni figlio, previa attestazione medica di compatibilità tra lo stato di salute della madre con la ripresa del lavoro;
3. il diritto della lavoratrice a percepire l'indennità di maternità anche in ipotesi di licenziamento della stessa per colpa grave, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro.

CONGEDO DI PATERNITA'

Modifiche di rilievo riguardano anche il congedo di paternità, essendone prevista l'applicazione anche in favore di lavoratori autonomi ovvero liberi professionisti. Infatti il decreto prevede che il padre lavoratore autonomo ovvero libero professionista potrà usufruirne e percepire la relativa indennità per il periodo in cui sarebbe spettata alla madre lavoratrice autonoma ovvero libera professionista o per la parte residua in caso di morte o di grave infermità ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

CONGEDO PARENTALE

L'intervento dal maggiore impatto riguarda la disciplina prevista in materia di congedo parentale dagli artt. 32 e seg. del T.U. sulla maternità e paternità. La tutela della genitorialità viene estesa con l'introduzione di nuove e più favorevoli modalità di fruizione del congedo parentale. In sintesi:

- per ogni bambino, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro fino al compimento del dodicesimo anno di vita del bambino stesso; pertanto, oltre il limite dell'ottavo anno di vita precedentemente stabilito;
- viene previsto che, anche in assenza di disciplina contrattuale collettiva, sarà possibile per i genitori scegliere se fruire del congedo in forma giornaliera o oraria (in misura del 50 % della prestazione media giornaliera del periodo di paga che ha preceduto quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale);
- il periodo minimo di preavviso, da rispettare salvo casi di oggettiva impossibilità, sarà determinato dal CCNL del settore e, comunque, non potrà essere inferiore a 5 gg; in caso di fruizione del congedo ad ore il termine sarà di 2 gg.;

- il diritto all'indennità economica (30 % della retribuzione per massimo 6 mesi) riguarderà i primi 6 anni di vita del bambino, anziché i primi 3 come precedentemente previsto. Successivamente al 6° anno e sino al 8°, sarà possibile percepire l'indennità esclusivamente da parte di lavoratori il cui reddito individuale sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria;
- per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'articolo 32, fino alla durata di anni tre, da fruirsi entro i primi 12 anni di vita del bambino, anziché 8.

Circolare Inps n. 152 del 18.08.2015

Con la pubblicazione della Circolare Inps n. 152 viene data attuazione alle novità previste dal D.lgs. 80/2015 sulla modalità di fruizione del congedo parentale a ore. Si ricorda che l'art. 1, comma 339 della legge 228 del 2012, ha introdotto la possibilità per i genitori lavoratori dipendenti di fruire del congedo parentale in modalità oraria; tale possibilità era rimasta solo sulla carta in quanto, come chiarito dal Ministero del Lavoro, la stessa normativa rimanda a definizioni in sede di contrattazione collettiva delle modalità di fruizione e dei criteri di calcolo della base oraria; il che di fatto aveva lasciato impraticabile la nuova opportunità.

Il legislatore supera questo ostacolo prevedendo nel nuovo art. 32 un criterio generale di fruizione del congedo in modalità oraria che trova attuazione anche in assenza di una contrattazione collettiva, anche di livello aziendale. I genitori lavoratori dipendenti potranno fruire del congedo ad ore 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. La durata del congedo rimane invariata nei suoi limiti individuali e complessivi. Inoltre, non sarà possibile cumulare nella stessa giornata ore di congedo parentale con altri permessi o riposi disciplinati dal T.U. sulla maternità e paternità, risultando invece compatibile la fruizione con permessi e riposi previsti da altre disposizioni, ad es. i permessi di cui all'art. 33, commi 2 e 3, della legge 104/1992. La contrattazione collettiva, anche aziendale, potrà prevedere diversi criteri di compatibilità.

I genitori lavoratori dipendenti potranno fruire del congedo parentale nelle diverse modalità previste. Giornate o mesi di congedo parentale potranno alternarsi a giornate lavorative in cui il congedo è fruito in modalità oraria. Quest'ultima modalità, prevedendo nella stessa giornata svolgimento di attività lavorativa e assenza a titolo di congedo, comporta che le domeniche, e il sabato in caso di settimana corta, non siano considerati né ai fini del computo né ai fini dell'indennizzo.

L'Inps, nella propria circolare, evidenziando la complessità della disciplina, afferma la necessità che l'attuazione della normativa avvenga mediante più fasi. In questa prima fase, il computo e l'indennizzo avvengono su base giornaliera, anche se la fruizione è effettuata in modalità oraria. In assenza di una previsione del contratto collettivo sull'equiparazione di un monte ore alla singola giornata lavorativa, il legislatore, come anticipato, introduce il principio generale che la giornata di congedo parentale si determina prendendo a riferimento l'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. L'orario medio giornaliero si determina in riferimento alle previsioni contrattuali.

Così come non sono stati modificati i limiti quantitativi di durata del congedo, così, in caso di godimento del congedo ad ore, le regole per determinare l'indennizzo non sono modificate; pertanto, il congedo parentale è indennizzato su base giornaliera anche in caso di fruizione oraria, prendendo a riferimento la retribuzione media giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto e immediatamente precedente.

Le istruzioni procedurali fornite dall'Inps prevedono:

- 1) il modello di domanda on line da utilizzare è reperibile sul sito dell'Istituto ed è differente dalla domanda telematica in uso per il congedo parentale giornaliero o mensile. Ciò comporta che in caso di fruizione del congedo parentale nelle diverse modalità dovranno essere utilizzate le due diverse procedure on line. Sarà necessario che il cittadino sia dotato di PIN di tipo dispositivo. Con il sistema a regime, la domanda di congedo dovrà essere presentata prima dell'inizio del congedo stesso, al limite anche lo stesso giorno d'inizio;
- 2) il lavoratore, oltre a inviare la domanda all'Inps, dovrà inoltrare apposita comunicazione al datore di lavoro, con due giorni di preavviso salvo casi di oggettiva impossibilità, indicando il numero di giornate di congedo parentale da fruire in modalità oraria. La procedura prevede che il totale delle ore di congedo sia calcolato in giornate lavorative intere. Inoltre, dovrà essere comunicato il periodo all'interno del quale si intende fruire del congedo;
- 3) la domanda dovrà essere presentata in relazione a ogni singolo mese solare di godimento, e, in questa prima fase, potrà riguardare anche giornate di congedo parentale fruito in modalità oraria in data antecedente alla presentazione della domanda stessa. Infine, ai fini previdenziali, le ore di congedo parentale, diano o meno diritto all'indennità, sono sempre coperte da contribuzione figurativa.

MODALITA' DI PRESENTAZIONE TELEMATICA DELLA DOMANDA

- **WEB:** il servizio è disponibile tra i servizi OnLine dedicati al Cittadino presenti sul sito dell'INPS (www.inps.it); in particolare, una volta effettuato l'accesso tramite PIN, il cittadino dovrà selezionare le voci "Invio Domande di prestazioni a Sostegno del reddito", "Maternità", "Acquisizione domanda";
- **CONTACT CENTER INTEGRATO:** contattando il numero verde 803164, gratuito da rete fissa, o il numero 06164164 da telefono cellulare. In questo caso, il servizio è a pagamento in base al piano tariffario applicato dai diversi gestori telefonici;
- **PATRONATI:** attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

ADOZIONE E AFFIDAMENTO

Nell'intento di favorire l'inserimento del minore nel nucleo familiare, ed evitare anche ipotesi di disparità di trattamento tra bambini, le tutele genitoriali di cui al T.U. sulla maternità e paternità, nella forma prevista dal D.lgs. 80/2015, vengono estese anche ai genitori adottivi. Ad es., il termine entro cui i genitori adottivi e affidatari potranno fruire del congedo parentale si estende ai primi 12 anni dall'ingresso del minore medesimo in famiglia, anziché ai primi 8 anni. In particolare, sono introdotte le ulteriori e seguenti novità:

1) la disciplina dell'art. 26 del D.lgs. 151/2001, prevista in caso di adozione e affidamento, viene integrata con l'ipotesi di rinvio o sospensione del godimento del congedo di cui all'art.16 bis;

2) al fine di incentivare ulteriormente la presenza di entrambi i genitori nello svolgimento delle varie fasi procedurali dell'adozione e nell'accoglienza del minore, viene prevista la possibilità per il padre di fruire del congedo non retribuito e privo di indennità di cui all'art. 26, comma 4, D.lgs. 151/2001, anche qualora la madre non sia lavoratrice;

3) viene individuata una nuova ipotesi di diritto al non svolgimento del lavoro notturno, oltre a quelle già previste dall'art. 53 del D.lgs. 151/2001: i genitori, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il 12 ° anno di vita dello stesso, in alternativa, possono rifiutarsi di svolgere lavoro dalle ore 24 alle ore 6. Il decreto in commento introduce anche una tutela sul piano sanzionatorio, prevedendo, in caso di mancato rispetto di tale norma da parte del datore di lavoro, la sanzione di cui al D.lgs. 66/2003;

4) i lavoratori autonomi e i liberi professionisti, in caso di adozione o affidamento, avranno diritto all'indennità di maternità, per i periodi e secondo quanto previsto dall'art. 26 del D.lgs. 151/2001, come stabilito rispettivamente dall'art.66 e dall'art. 70, stesso decreto.

D. Lgs. 80/2015

**IL CONGEDO PER
MATERNITA'**

1. Il recupero dei giorni di maternità obbligatoria non goduti per parto prematuro;
2. La possibilità di sospendere la maternità post parto e rientrare temporaneamente al lavoro in caso di ricovero in ospedale del bimbo e questo per ogni neonato;
3. Il diritto all'indennità di maternità anche in presenza di licenziamento per giusta causa.

**IL CONGEDO PER
PATERNITA'**

1. L'estensione del congedo di paternità anche ai lavoratori autonomi.

IL CONGEDO PARENTALE

1. E' facoltativo e può essere usufruito fino al compimento del 12° anno di vita per ogni bambino - anche in modalità oraria;
2. Prevede una indennità economica pari al:
 - 30% per sei mesi, fino al compimento dei 6 anni di vita del bambino;
 - dai 6 agli 8 anni, in base al reddito individuale.
3. Per ogni minore cui è applicata la L. 104/92, è previsto un periodo di congedo consecutivo o frazionato della durata di tre anni da fruirsi entro i primi 12 anni di vita.

**ADOZIONE E
AFFIDAMENTO**

1. Le tutele genitoriali previste dal D.lgs. 80/2015 vengono estese anche ai genitori adottivi o in presenza di bambini in affidamento.

I 2000 anni del Ponte di Tiberio



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

Per maggiori informazioni:

Casella istituzionale: dtl-rimini@lavoro.gov.it

Posta certificata: dtl.rimini@pec.lavoro.gov.it

Tel. 0541.351311 – 0541.351333 – 0541.351330

Informativa a cura del Servizio Politiche del Lavoro della DTL di Rimini.

(Dott. Vittorio DE SANTIS, Giovanni GABRIELE, Daniela ZAVALLONI, Roberto POSTERARO, Gabriella BUGLI, Francesca ZAMPOLINI)

Il presente documento ha carattere meramente divulgativo e non impegna l'amministrazione.