

## Come cambia la tutela della maternità e paternità

Barbara Maiani

## *I principi della legge delega*

Allo scopo di garantire adeguato sostegno alle alla genitorialità cure parentali, attraverso misure volte a tutelare la maternità delle lavoratrici e favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori, il Governo è delegato ad adottare, su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto, per i profili di rispettiva competenza, con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, **uno o più decreti legislativi per la revisione e l'aggiornamento delle misure volte a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.**

# MISURE STRUTTURALI E TRANSITORIE

## Articolo 26 d.lgs.80/2015

« Le disposizioni di cui agli articoli 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 16 e 23 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 all'entrata in vigore dei decreti legislativi attuativi dei criteri di delega di cui alla legge 10 dicembre 2014 n.183, che individuino adeguata copertura di spesa.



Nel caso in cui non entrino in vigore i provvedimenti di cui al comma 3, 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, 16 e 23 si applicano nel testo vigente prima dell'entrata in vigore del presente decreto.

## *Misure strutturali*

-  Estensione del divieto di lavoro notturno per i genitori affidatari e adottivi
-  Riconoscimento del congedo di paternità per i genitori adottivi/affidatari
-  Riconoscimento del congedo di paternità in caso di adozione /affidamento laddove la madre non sia lavoratrice
-  Estensione del congedo di paternità ai genitori entrambi professionisti
-  Non computabilità del telelavoro per esigenze di conciliazione introdotto dalla contrattazione collettiva

# LE PRINCIPALI NOVITA' DEL D.LGS.81/2015

## *Sospensione astensione anticipata*

### Art.16 bis D.lgs. 151/2001

1. In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto a chiedere la sospensione del congedo di maternità nel periodo di cui all'articolo 16, comma 1, lettere c) e d) e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino.



2. il diritto di cui al comma 1 può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiara la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.»

## *Divieto di lavoro notturno*



Estensione del divieto di lavoro notturno anche alla «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, alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa.»

## *Congedo parentale*

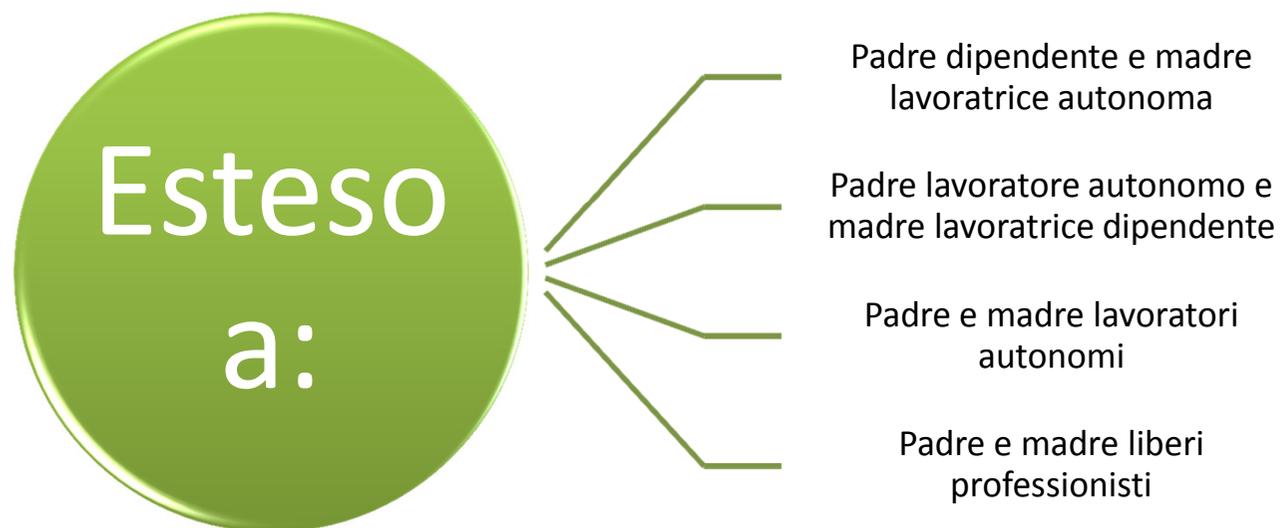
### **Cosa resta**

- Durata complessiva invariata
- Limite massimo di congedo pagato

### **Cosa cambia**

- Estensione da 8 a 12 anni di vita del bambino/ingresso del minore nel nucleo familiare del periodo di fruizione del congedo
- Disciplina suppletiva di fruizione del congedo parentale a ore
- Estensione da 8 a 12 anni di vita del bambino del congedo parentale per figli minori con handicap grave
- Estensione da 3 a 6 anni di vita del bambino/ingresso del minore nel nucleo familiare del periodo di fruizione del congedo pagato

## *Estensione del diritto alla fruizione del congedo di paternità*



## *Congedo di paternità*

- 1. 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.
- 1 bis. Le disposizioni di cui al comma 1, si applicano anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità di cui all'articolo 66.
- 1 ter. L'indennità di cui all'articolo 66 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 grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

## *Congedo di paternità per lavoratori autonomi*



### art.66 co.1 bis D.l.gs151/2001

- «L'indennità di cui al comma 1 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 grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo al padre»

---

*E per lavoratori liberi professionisti*

Art.70 co.3 ter

- «L'indennità di cui al comma 1 spetta al padre libero professionista per il periodo a cui sarebbe spettata alla madre libera professionista o per la parte residua, in caso di morte o grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.»

## *Congedo parentale a ore*

### Art.32 1bis D.lgs.151/2001

- «La **contrattazione collettiva di settore** stabilisce le **modalità di fruizione** del congedo di cui al comma 1 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 prevede, altresì, 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»

## *Congedo parentale a ore*

### art.32 1 ter

- 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 del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente** a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Nei casi di cui al presente comma **è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi e riposi di cui al presente decreto legislativo**. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano al personale del comparto sicurezza e difesa e a quello dei vigili del fuoco.

## *Congedo di maternità per lavoratrici iscritte gest.sep. in caso di adozioni e affidamenti*

- Art. 64 bis (Adozioni e affidamenti)
  - «1. In caso di adozione, nazionale o internazionale, alle lavoratrici di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995 n.355, non iscritte ad altre forme obbligatorie, spetta su base di idonea documentazione, un'indennità per i cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia, alle condizioni e secondo le modalità di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, adottato ai sensi dell'articolo 59, comma 16, della legge 27 dicembre 1997 n.449.»

---

## *Principio di automaticità delle prestazioni per iscritte alla gest.sep.INPS*

- Art. 64 ter (automaticità delle prestazioni).»
  - 1. I lavoratori e le lavoratrici iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n.335 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.»

---

## ***ALTRE MISURE A SOSTEGNO DELLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO***

## *Telelavoro*

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.

---

## ***MISURE A SOSTEGNO DI LAVORATRICI VITTIME DI VIOLENZA***

## *Misure a sostegno di donne vittima di violenza*

Lavoratrici dipendenti o collaboratrici a progetto impiegate presso datori di lavoro pubblici o privati imprenditori

- Inscritte in 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

Astensione del lavoro per un periodo massimo di 3 mesi (congedo) per lavoratrici dipendenti

- Congedo su base oraria o giornaliera
- Periodo di fruizione pari a 3 anni

Sospensione del rapporto contrattuale per una durata non superiore a 3 mesi per le collaboratrici a progetto

*Segue: misure a sostegno di donne vittima di violenza*

La lavoratrice dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno a tempo parziale, verticale o orizzontale

Il part time è reversibile in full time a richiesta della lavoratrice