

FORUM TUTTOLAVORO2015
in collaborazione con www.dottrinalavoro.it

Jobs Act, al via le nuove disposizioni in materia di maternità e paternità

di **Barbara Maiani** - Consulente del lavoro e coordinatore Centro Studi Lavori e Riforme, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Tra misure strutturali e non il decreto legislativo contenente misure relative al sostegno della genitorialità e alla conciliazione vita lavoro, attuativo del Jobs Act, non solo arricchisce ed amplia istituti già esistenti, quali il congedo parentale, ma introduce anche elementi di novità nella pletora degli istituti legati alla genitorialità e non solo. Delle novità del Jobs Act in tema di conciliazione vita lavoro si parlerà nel corso del Forum TuttoLavoro 2015, organizzato dalla Scuola di Formazione IPSOA di Wolters Kluwer in collaborazione con Dottrina Per il Lavoro, che si svolgerà a Milano il 15 luglio 2015, dalle ore 14.00 alle 18.30, nell'esclusiva cornice dell'Auditorium Centrale di Expo Milano.

Con la pubblicazione del d.lgs.80/2015 hanno preso avvio le riforme annunciate nei commi 8 e 9 dell'articolo 1 legge delega n.183/2014, e relative al sostegno della genitorialità e alla conciliazione vita lavoro.

Il decreto non solo arricchisce ed amplia istituti già esistenti, quali il **congedo parentale** – ora usufruibile fino al 12 anno di età del bambino e indennizzabile fino al sesto – ma introduce anche elementi di novità nella pletora degli istituti legati alla genitorialità e non solo. Il riferimento – in questo caso – è al congedo retribuito di tre mesi previsto per donne vittime di violenza di genere ed inserite in percorsi di protezione; mai prima d'ora il legislatore aveva affrontato il delicato tema della conservazione del posto di lavoro in connessione alla tutela di le donne vittime di violenza. Merita poi attenzione anche la spinta che il legislatore ha dato al congedo parentale ad ore, modalità questa introdotta già con la L.228/2012 ma rimasta inattuata, in parte per la parziale inerzia della contrattazione collettiva e in parte per la totale mancanza di istruzioni operative. Tuttavia, preme segnalare come solo alcune delle modifiche introdotte dal D.lgs.80/2015 possono definirsi strutturali, in quanto molti dei nuovi dispositivi di legge avranno efficacia solo fino al 31 dicembre 2015, salo che il Governo non trovi le risorse finanziarie necessarie a garantire la copertura finanziaria anche per gli anni a venire. Su questo punto l'esecutivo ha già fatto sapere – per il tramite del sottosegretario Teresa Bellanova – che *“una volta divenuto definitivo il decreto di riforma degli ammortizzatori sociali ora all'esame delle Camere, le misure diverranno strutturali”*. Ma vediamo quali sono le novità, in estrema sintesi, del decreto in esame, partendo dalle disposizioni che fin da ora possono considerarsi strutturali.

Misure strutturali

Viene estesa anche ai genitori affidatari e adottivi la facoltà di rifiutarsi di svolgere **lavoro notturno** nei primi tre anni di ingresso del minore nel nucleo familiare e comunque non oltre il 12 anno di età del bambino. Sempre in tema di genitori adottivi o affidatari, viene modificato il testo dell'articolo 31 comma 2 del D.lgs.151/2001 al fine di estendere il diritto al congedo di paternità al lavoratore anche qualora la madre non sia lavoratrice.

Il **congedo di paternità** poi diviene un diritto per il padre anche nell'ipotesi – prima esclusa – di genitori entrambi professionisti o entrambi lavoratori autonomi.

Da ultimo, il lavoratore o la lavoratrice che – in seguito ad accordo collettivo stipulato con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale – svolge la sua prestazione in modalità di telelavoro per esigenze di conciliazione, viene escluso dal computo di limiti numerici previsti dalla legge o dai contratti collettivi per l'applicazione di particolari istituti (art.23 D.lgs.80/2015)

Misure in vigore dal 25 giugno 2015 al 31 dicembre 2015

Partendo dal **congedo di maternità**, l'articolo 2 del decreto interviene su due punti: il primo, di natura strettamente amministrativa, chiarendo come – in caso di parto avvenuto in data anticipata rispetto alla data presunta – i giorni non goduti si aggiungono al periodo di maternità dopo il parto anche se laddove la somma dei giorni goduti ante parto e post parto superi i 5 mesi. In secondo luogo, introducendo un nuovo articolo al D.lgs.151/2001, il 16 bis, che – come già anticipato dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 116/2011, anche se con solo riferimento all'ipotesi di ricovero in seguito a parto prematuro – consente alla lavoratrice madre e non anche al padre di sospendere il godimento del congedo di maternità nell'ipotesi in cui il neonato sia ricoverato in struttura pubblica o privata fino alla data delle dimissioni del bambino. Condizione indispensabile per l'autorizzazione alla sospensione del congedo di maternità è l'attestazione medica che certifichi la compatibilità dello stato di salute della madre con la ripresa dell'attività lavorativa. La disposizione è applicabile altresì in caso di adozioni e affidamenti (peraltro, in maniera strutturale, in quanto l'articolo 4 del D.lgs.80/2015, che estende anche ai genitori adottivi e affidatari la disposizione di cui all'art.16 bis, non è incluso nell'elenco delle disposizioni che perderanno efficacia il 31 dicembre 2015)

Relativamente poi alla disciplina dei **congedi parentali**, viene estesa ai 12 anni di età del figlio o entro 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento, l'età entro cui godere dello stesso. Inoltre, viene portata da tre a sei anni di vita del figlio oppure da 3 a 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato, il periodo entro cui il congedo parentale può essere indennizzato (resta fermo a sei mesi il totale di mesi indennizzabili tra i genitori).

Si ricorda che tale estensione – ad oggi – è applicabile unicamente per i congedi fruiti dal 25 giugno 2015 al 31 dicembre 2015. Solo per il mese di luglio, per le nuove richieste di congedo ex D.lgs.80/2015 l'INPS ammette la modalità di richiesta su cartaceo anziché telematica (vedi Mess. INPS n.4576 del 6 luglio 2015).

Sempre in tema di congedo parentale, l'articolo 7 del D.lgs.80/2015 introduce un nuovo comma 1 ter all'articolo 32 del D.lgs.151/2001, in virtù del quale dal 25 giugno diviene possibile usufruire del congedo parentale su base oraria, pur in mancanza di uno specifico intervento regolatorio da parte della contrattazione collettiva (come invece previsto dall'art.1 co.339 L.288/2012, che ha introdotto il comma 1 bis all'articolo 32).

La **fruizione oraria** in questa ipotesi è consentita al massimo in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello della richiesta. Inoltre, viene esclusa la possibilità di richiedere contestualmente il congedo parentale ad ore e permessi o riposi previsti dal D.lgs.151/2001.

In alternativa, la lavoratrice o il lavoratore potrà chiedere di utilizzare il congedo parentale - per una sola volta - per trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale, sempre con una riduzione massima di orario pari al 50%. In questa ipotesi il preavviso richiesto è di 15 giorni (vedi art.8 D.lgs.81/2015).

Il decreto 80/2015 - come si è detto - prevede la copertura di questa disposizione unicamente per l'anno 2015 e per le giornate godute entro il 31 dicembre. La transitorietà però è applicabile unicamente al congedo parentale ad ore fruito in mancanza di regolamentazione collettiva (ex art.32 co.2 bis D.lgs. 151/2001), in quanto le disposizioni di cui all'art.32 co.2 non sono soggette a limitazioni di spesa. Pertanto, tra le misure transitorie introdotte dal D.lgs.81/2015 questa è l'unica

- a parere di chi scrive - che a ragione è stata prevista come temporanea, in quando deve fungere da stimolo per un intervento della contrattazione collettiva, che fino ad oggi si è limitato a pochi accordi aziendali e altresì ad un intervento chiarificatore dell'INPS, volto a fornire le istruzioni operative su come gestire questo istituto nelle denunce contributive mensili.

Da ultimo, ma non certo di minore importanza, si segnala l'introduzione – sempre in via transitoria fino al 31 dicembre 2015 – della possibilità, per lavoratrici **dipendenti vittime di violenza di genere**, di poter richiedere un congedo retribuito di durata pari a tre mesi (continuativi o frazionati) anche su base oraria, per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione. La lavoratrice è tenuta a produrre idonea documentazione comprovante il suo inserimento in percorsi di protezione, debitamente certificata dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri anti violenza o dalle case rifugio. Diversamente, per le collaboratrici a progetto nelle medesime condizioni soggettive, è previsto il diritto alla sospensione del rapporto ma non anche il diritto al congedo retribuito.

Il congedo – posto a carico dell'INPS ma anticipato dal datore di lavoro con le medesime modalità previste per i trattamenti economici di maternità – è pari all'ultima retribuzione di fatto ed è coperto da contribuzione figurativa.

Viene inoltre prevista – per le medesime destinatarie – la possibilità di richiedere una trasformazione del contratto in part time reversibile.

Da segnalare infine come le disposizioni contenute nel d.lgs. 80/2015 hanno efficacia sia nel settore privato che nel **settore pubblico** (un'eccezione sarà rappresentata dalla misura – attualmente non operativa – prevista dall'articolo 25 del decreto e relativa a meccanismi di incentivazione della contrattazione collettiva di secondo livello finalizzati alla promozione della conciliazione vita professionale e vita privata).

Leggi anche:

- [Jobs Act, collaborazioni coordinate e continuative ritorno al passato](#), di Vitantonio Lippolis
- [Dal Jobs Act semplificazioni per adempimenti e procedure](#), di Eufrazio Massi
- [Jobs Act, nuova flessibilità nel riordino dei contratti di lavoro](#), di Paolo Stern
- [Jobs Act, ammortizzatori sociali nuovi oneri contributivi per le imprese](#), di Maria Rosa Gheido
- [Tre le procedure di conciliazione dopo il Jobs Act](#), di Roberto Camera
- [Jobs Act, ammortizzatori sociali non un riordino, ma una riforma](#), di Maria Rosa Gheido

La **Scuola di Formazione IPSOA** di Wolters Kluwer, in collaborazione con **Dottrina Per il Lavoro** (ex DPL Modena), presenta il **15 luglio 2015** il **primo Forum TuttoLavoro** che si svolgerà, dalle 14.00 alle 18.30, nell'esclusiva cornice dell'**Auditorium Centrale di Expo Milano**.

In questo contesto internazionale, i più autorevoli esperti e tecnici della materia (tra gli altri Marina Calderone, Arturo Maresca, Piero Martello, Eufrazio Massi, Paolo Pennesi), faranno chiarezza sulle importanti **novità normative e sugli aspetti applicativi** legati ai decreti delegati del **Jobs Act**.

L'evento è accreditato per Consulenti del lavoro, Avvocati, Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili.

Per maggiori informazioni: www.ipsoa.it/forumtuttolavoro