

Modifica delle norme di tutela della maternità

È stato pubblicato sulla G.U. n. 144 del 26 giugno 2015 – Supplemento ordinario n. 34, il **Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80** "*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*".

Il provvedimento è stato adottato in attuazione di quanto disposto dall'art. 1 commi 8 e 9 della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (*Jobs act*), che delegava il Governo a emanare disposizioni volte a tutelare la maternità delle lavoratrici e a favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori.

Flessibilità del congedo di maternità

L'art. 2, comma 1 lettera a) modifica l'art. 16, comma 1 lettera d) del D.lgs. n. 151/2001 in materia di divieto di adibire le donne al lavoro durante il congedo di maternità in particolare, viene precisato che, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto, sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto anche quando la somma dei due periodi superi il limite massimo complessivo di cinque mesi.

La modifica apportata al testo che riguarda soprattutto i casi di parto fortemente prematuro (ad esempio al settimo mese di gravidanza) risolve la disparità di trattamento del bambino prematuro, che necessita di cure costanti e della presenza della figura materna, rispetto al bambino con nascita nei tempi stabiliti.

L'art. 2, comma 1 lettera b) inserisce l'art. 16 *bis* *Rinvio e sospensione del congedo di maternità* che prevede la possibilità di **sospendere** il congedo obbligatorio in caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata dopo il parto al fine di proteggere il rapporto tra madre e figlio sia per quanto attiene i bisogni più propriamente biologici, sia riferito alle esigenze di carattere relazionale affettivo collegate allo sviluppo della personalità del bambino. La sospensione del congedo è limitata **ad una sola volta per figlio** ed è subordinata alla certificazione che attesti la compatibilità dello stato di salute della donna rispetto alla ripresa dell'attività lavorativa.

La disposizione si applica anche in caso di adozione e affidamento, ai sensi dell'art. 4 del provvedimento in esame.

Norma di riferimento:

Modifiche all'art. 16 del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 in materia di divieto di adibire al lavoro le donne)

1. Al D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:

a) all'art. 16, comma 1, la lettera d) è sostituita dalla seguente: "d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi."

b) dopo l'art. 16 è inserito il seguente:

"Art. 16-bis (Rinvio e sospensione del congedo di maternità).

1. In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità per il periodo di cui all'art. 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 dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa."

Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico

La disposizione prevede che l'indennità di maternità continui ad essere corrisposta **anche in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa, consistente in colpa grave da parte della lavoratrice.**

Norma di riferimento

Art. 3 *(Modifiche all'art. 24 del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 in materia di prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico)*

1. All'art. 24 del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, il comma 1 è sostituito dal seguente: "1. L'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'art. 54, comma 3, lettere a), b) e c), che si verificano durante i periodi di congedo di maternità previsti dagli articoli 16 e 17".

Flessibilità del congedo di maternità in caso di adozione/affidamento

La disposizione introdotta dall'art. 2, comma 1 lett. b) relativa alla sospensione del congedo obbligatorio si applica anche ai congedi corrispondenti per i casi di adozione e affidamento.

Norma di riferimento

Art. 4

(Modifiche all'art. 26 del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 in materia di congedo di maternità nei casi di adozione e affidamento)

1. All'art. 26 del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, dopo il comma 6 è inserito il seguente: "6-bis. La disposizione di cui all'art. 16-bis trova applicazione anche al congedo di maternità disciplinato dal presente articolo."

Congedo di paternità per i lavoratori dipendenti e indennità di paternità per i lavoratori autonomi

L'art. 5 estende il diritto al congedo obbligatorio al padre lavoratore dipendente con riferimento a tutta la durata del congedo di maternità, o per la parte residua, in caso di morte, di grave infermità, di abbandono della madre, di affidamento esclusivo del bambino al padre.

La disposizione introdotta dall'art. 5, relativa all'estensione del congedo obbligatorio al padre lavoratore dipendente si applica, con il disposto dell'art. 6, anche ai congedi corrispondenti per i casi di adozione e affidamento.

Il padre lavoratore che intende avvalersi del diritto presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'art. 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

Norma di riferimento

Art. 5

(Modifiche all'art. 28 del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 in materia di congedo di paternità)

1. All'art. 28 del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:

a) dopo il comma 1 sono inseriti i seguenti: "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'art. 66".

1-ter. L'indennità di cui all'art. 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 di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre";

b) il comma 2 è sostituito dal seguente: "2. Il padre lavoratore che intende avvalersi del diritto di cui ai commi 1 e 1-bis presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'art. 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari all'erogazione dell'indennità di cui al comma 1-ter con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente".

Art. 6

(Modifiche all'art. 31 del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 in materia di congedo di paternità nei casi di adozione e affidamento)

1. All'art. 31 del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, il comma 2 è sostituito dal seguente: "2. Il congedo di cui all'art. 26, comma 4, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore anche qualora la madre non sia lavoratrice. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero del lavoratore.".

Modifiche al congedo parentale

Con l'art. 7 viene esteso l'arco temporale dell'età del bambino per la fruibilità del congedo parentale. L'ambito temporale va **dai primi otto anni ai primi dodici anni** di vita del bambino.

In riferimento alla modalità di eventuale fruizione del congedo parentale su base oraria, a tutt'oggi regolamentata soltanto da pochi CCNL e rimasta, quindi, in gran parte inattuata, la nuova norma prevede che, anche in assenza di determinazioni contrattuali in merito, **ciascun genitore può scegliere la fruizione del congedo parentale su base oraria** (anziché giornaliera). La fruizione potrà essere utilizzata in **misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero** del periodo di retribuzione quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente il periodo di congedo parentale richiesto.

Tale modalità **esclude** la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi giornalieri previsti dal decreto.

Per l'esercizio del diritto alla fruizione del congedo parentale il periodo di preavviso di quindici giorni viene **ridotto a cinque giorni**.

Per l'esercizio del diritto alla fruizione del congedo su base oraria previsto il periodo minimo di quindici giorni di preavviso **si riduce a due giorni**

La norma prevede inoltre un ulteriore riconoscimento dell'indennità con riferimento ai periodi di congedo parentale fruiti nei primi otto anni di vita del bambino e subordinata ad un determinato requisito di reddito individuale. Tale reddito complessivo per il 2015 risulta pari a € 16.328,00.

Norma di riferimento

Art. 7

(Modifiche all'art. 32 del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 in materia di congedo parentale)

1. All'art. 32 del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:

a) al comma 1 le parole "nei primi suoi otto anni di vita" sono sostituite dalle seguenti: "nei primi suoi dodici anni di vita";

b) dopo il comma 1-bis è inserito il seguente comma: "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 giornaliero 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 o 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 e soccorso pubblico";

c) il comma 3 è sostituito dal seguente: "3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.".

Prolungamento congedo per situazioni di handicap

Il diritto al prolungamento del congedo parentale in caso in cui il minore presenti una situazione di handicap può essere esercitato da parte di uno dei genitori entro il compimento del **dodicesimo anno** di vita del bambino.

Norma di riferimento

Art. 8

(Modifiche all'art. 33 del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 in materia di prolungamento del congedo parentale)

1. All'art. 33, comma 1, del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, le parole: "entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino" sono sostituite dalle seguenti: "entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino"

Trattamento economico e normativo

Il limite entro cui si ha diritto all'indennità è elevato dai primi tre anni **ai primi sei anni** di vita del bambino. Resta fermo che l'indennità è riconosciuta per un periodo massimo complessivo tra i due genitori, anche adottivi o affidatari, di 6 mesi e che il congedo non verrà retribuito dai sei ai dodici anni di vita del bambino.

Norma di riferimento

Art. 9

(Modifiche all'art. 34 del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 in materia di trattamento economico e normativo)

1. All'art. 34 del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:

- a) al comma 1, le parole "fino al terzo anno" sono sostituite dalle seguenti: "fino al sesto anno";
- b) al comma 3 dopo le parole "è dovuta" sono inserite le seguenti: "fino all'ottavo anno di vita del bambino".

Congedo parentale nei casi di adozione e affidamento

La norma amplia il periodo di fruizione del congedo da otto anni a dodici anni di vita del bambino, a partire dalla data di ingresso del minore in famiglia.

Norma di riferimento

Art. 10

(Modifiche all'art. 36 del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 in materia di congedo parentale nei casi di adozione e affidamento)

1. All'art. 36 del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:

- a) al comma 2 le parole "entro otto anni dall'ingresso del minore in famiglia" sono sostituite dalle seguenti: "entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia"
- b) il comma 3 è sostituito dal seguente: "3. L'indennità di cui all'art. 34, comma 1, è dovuta, per il periodo massimo complessivo ivi previsto, entro i sei anni dall'ingresso del minore in famiglia."

Lavoro notturno

Le disposizioni sul lavoro notturno sono estese alla lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore o in alternativa il padre adottivo o affidatario convivente, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il dodicesimo anno di vita dello stesso.

Norma di riferimento

Art. 11

(Modifiche all'art. 53 del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 in materia di lavoro notturno)

1. All'art. 53, comma 2, del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, dopo la lettera b), è inserita la seguente: "b-bis) la 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 ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa;".

Dimissioni

Alle lavoratrici e ai lavoratori che presentano le dimissioni volontarie dal periodo di inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino, è dovuta l'indennità prevista in caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso.

Norma di riferimento

Art. 12

(Modifiche all'art. 55 del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 in materia di dimissioni)

1. All'art. 55 del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, sono apportate le seguenti modifiche:

a) il comma 1 è sostituito dal seguente: "1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'art. 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso";

b) il comma 5 è abrogato.

Lavoratrici iscritti alla gestione separata

In caso di adozione, nazionale o internazionale, alle lavoratrici, iscritte alla Gestione Separata presso l'INPS, finalizzata all'estensione dell'assicurazione generale obbligatoria, nonché alle lavoratrici che esercitano attività di lavoro autonomo, spetta, sulla base di idonea documentazione, un'indennità per i cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia, alle condizioni e secondo le modalità dettate dall'apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

I lavoratori e le lavoratrici iscritti alla Gestione Separata presso l'INPS hanno diritto all'indennità di maternità anche in caso di mancato versamento alla Gestione dei relativi contributi previdenziali da parte del committente."

Norma di riferimento

Art. 13

(Modifiche all'art. 64 del D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 in materia di lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335)

1. Dopo l'art. 64 sono inseriti i seguenti:

"Art. 64-bis (Adozioni e affidamenti). 1. In caso di adozione, nazionale o internazionale, alle lavoratrici di cui all'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritte ad altre forme obbligatorie, spetta, sulla 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 all'apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Art. 64-ter (Automaticità delle prestazioni) 1. I lavoratori e le lavoratrici iscritte alla Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritte 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".