



Decreto legislativo n. 80/2015

Misure per la conciliazione
dei tempi di vita e di lavoro

Il decreto interviene:

- per apportare **modifiche al T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità** (d.legisl. 151/2001);
- per **modificare** gli artt.11 e 18 bis del d.legisl. n.66/2003 in **materia di lavoro notturno**;
- per **introdurre un congedo per le donne vittime di violenza di genere.**

In attuazione della Legge Delega n. 183/2014 (art.1 commi 8-9)



d. legisl. n. 80/2015

Misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Modifiche al d.legisl. n. 151/2001 T.U. sul sostegno alla genitorialità

- **Divieto di adibire le donne al lavoro:**

In caso di **maternità anticipata** rispetto alla data presunta, i giorni non goduti prima del parto sono aggiunti al periodo di congedo di maternità post partum ***anche se complessivamente si superi il periodo previsto di astensione obbligatoria di 5 mesi (art 16 T.U.).***



d.legisl. n. 80/2015

Misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

- **Rinvio e sospensione del congedo di maternità:**

*Nel caso in cui il neonato abbia la necessità di essere ricoverato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la **sospensione del congedo di maternità obbligatorio** e di fruirne nuovamente, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è necessario che la madre attesti con certificazione medica la compatibilità del suo stato di salute con la ripresa dell'attività lavorativa*

Tale articolo si applica anche in caso di adozione o affidamento di minori (art. 26 comma 6 bis)

(art. 16 bis appena introdotto e valido dal 25/06/2015. Misura resa strutturale con il d.lgs. 148/2015)



d.legisl. n. 80/2015

Misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico:

L'indennità di maternità è erogata anche nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto per colpa grave da parte della lavoratrice (che costituisce giusta causa del licenziamento), che si verifichi durante i periodi di congedo di maternità obbligatoria (art. 24 e 54). Modifica valida dal 25/06/2015. Misura resa strutturale con il d.lgs. 148/2015).

Il T.U prima del decreto prevedeva che l'indennità fosse pagata solo in caso di cessazione dell'attività dell'azienda in cui la lavoratrice era addetta; di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.



d.legisl. n. 80/2015

Misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Congedo di paternità:

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 o in caso di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre (art. 28 comma 1 del T.U.).

Tali disposizioni si applicano **anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma** con diritto all'indennità di maternità (neo comma 1 bis del T.U.).

L'indennità di maternità **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 o di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre (neo comma 1 ter del T.U.)

La norma originariamente applicabile solo per l'anno 2015 è stata resa strutturale con d.lgs.148/2015



d.legisl. n. 80/2015

Misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

- **Novità importante per le lavoratrici/tori iscritti/e alla gestione separata dell'INPS:**

Le **lavoratrici/tori iscritti alla gestione separata** ai sensi della L. 335/1995 (art. 2, comma 26), non iscritte/i ad altre forme previdenziali obbligatorie, **hanno diritto all'indennità di maternità anche in caso di mancato versamento alla gestione separata dei relativi contributi** previdenziali da parte del committente (**neo art. 64 ter**).

Si avvia **una prima forma di automatismo delle prestazioni** anche per queste lavoratrici, così come per le lavoratrici dipendenti. La norma è entrata in vigore dal 25/06/2015 ed è stata resa strutturale con il d.lgs. 148/2015.



d.legisl. 80/2015

Misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

- **Congedi parentali (ex maternità facoltativa):**

La **modifica dell'art 32 del T.U.** non comporta un allungamento dei periodi di congedo concessi rispetto alla normativa previgente, ma consente **che la fruizione di tali permessi venga esercitata per un periodo di vita più ampio del bimbo/a.**

Ovvero: i genitori hanno il diritto di assentarsi dal lavoro sempre nel limite di 10 mesi (11 se il padre chiede fruiscie di almeno 3 mesi di congedo) tra entrambi i genitori **fino ai 12 anni di vita del figlio/a**, mentre prima il limite d'età era di 8 anni (comma 1).

La **circolare INPS n. 139 del 17/07/2015** interviene per apportare sul tema qualche elemento esplicativo.



d.legisl. n. 80/2015

Misure per la conciliazione
dei tempi di vita e di lavoro

- **Congedi parentali (ex maternità facoltativa):**

Viene introdotta la modalità di **fruizione su base oraria del congedo parentale**, anche **in assenza di regolamentazione da parte della contrattazione collettiva** (anche aziendale),

Inizialmente tale modalità è stata prevista con la Legge di Stabilità 2013 in vigore dal 1° gennaio 2013, ma solo laddove fosse regolamentata dai CCNL.

Ne possono fruire entrambi i genitori in alternativa alla fruizione giornaliera.



d.legisl. n. 80/2015

Misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

- **Congedi parentali (ex maternità facoltativa):**

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 in cui ha avuto inizio il congedo (**neo comma 1 ter art. 32 T.U.**).

La fruizione oraria del congedo se prevista *ex lege* e non contrattualmente non è cumulabile con altri permessi o riposi (es. allattamento, assistenza disabili, ecc..).

Tale facoltà non è prevista per il personale del comparto sicurezza e difesa e per vigili del fuoco e soccorso pubblico.



d.legisl. n. 80/2015

Misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

- **Congedi parentali (ex maternità facoltativa):**

E' necessario che il genitore **preavvisi il datore di lavoro della fruizione del congedo parentale**, salva oggettiva impossibilità, secondo le modalità previste dai ccnl e comunque **con un termine non inferiore a 5 giorni**, specificando la data d'inizio e di fine del periodo richiesto.

Per la fruizione su base oraria il preavviso deve essere pari a 2 giorni (art 32 comma 3)

La **Circolare Inps n. 152 del 18/08/2015** interviene per esplicitare le modalità di presentazione della domanda di congedo su base oraria, soprattutto nella fase transitoria.



d.legisl. 80/2015

Misure per la conciliazione
dei tempi di vita e di lavoro

**• Congedi parentali (ex
maternità facoltativa):**

**Circolare Inps n.
152/2015:**

**La domanda di
congedo deve essere**



d.legisl. n. 80/2015

Misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

- **Congedi parentali (ex maternità facoltativa):**

L'innalzamento da 8 a 12 anni del limite d'età del figlio/a per la fruizione dei congedi parentali modifica altre disposizioni annesse:

- **Prolungamento congedo in caso di figlio/a portatore di handicap grave:**

Per ogni figlio minore portatore di handicap in situazione di gravità ai sensi della L. 104/92, la lavoratrice madre o in alternativa il padre hanno **diritto a prolungare il congedo parentale entro il 12° anno del figlio/a** (prima fino all'8°), anche se il periodo di fruizione massimo complessivo resta di 3 anni (art 33 comma 1).



d.legisl. n. 80/2015

Misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

- **Congedi parentali (ex maternità facoltativa):**
- **Congedo parentale in caso di adozione/affidamento:**
- Può essere fruito dai genitori adottivi/affidatari **entro i 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia, qualsiasi età abbia il bambino/a** (art 36 comma 2 T.U.)
- **L'indennità** viene corrisposta se il congedo è fruito entro i 6 anni dall'ingresso del bambino/a in famiglia (prima fino ai 3 anni) per un **periodo massimo di 6 mesi** (invariato).
- I periodi fruiti tra i 6 ed gli 8 anni dall'ingresso del bambino/a in famiglia sono indennizzati al 30% della retribuzione media giornaliera solo se il reddito del genitore richiedente è inferiore al 2,5 dell'importo del trattamento di pensione minimo (per il 2015 euro 16.237,35).



d.legisl. n. 80/2015

Misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Congedi parentali (ex maternità facoltativa):

Trattamento economico e normativo:

Per i periodi di congedo parentale alle lavoratrici/tori è dovuta **fino al 6° anno di vita del bambino/a** (prima la normativa prevedeva fino al 3° anno), **un'indennità pari al 30%** della retribuzione, per un **periodo massimo complessivo** tra i genitori di **6 mesi** (durata invariata) (art. 34 comma 1 T.U.).

Per gli ulteriori periodi di congedo parentale oltre i 6 mesi oppure fruiti tra i 6 e gli 8 anni d'età del bimbo/a, l'indennità pari al 30% della retribuzione è dovuta solo se il reddito del genitore interessato è inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione (per il 2015 euro $16.327,35 = 6.531,07 \times 2,5$) ed è corrisposta solo fino all'8°anno di vita del bambino/a.

Tra gli 8 ed i 12 anni del figlio/a nessun indennizzo, mentre vige la contribuzione figurativa fino al 12° anno (norma resa strutturale con d.lgs 148/2015).



d.legisl. n. 80/2015

Misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Lavoro notturno (art. 53 T.U)

E' vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6,
dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età
del bambino.

Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il
lavoratore padre convivente con la stessa;

b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio
convivente di età inferiore a dodici anni.

**b-bis) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi 3
anni dall'ingresso del bambino/a in famiglia, e comunque non oltre il 12°
anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre
adottivo o affidatario convivente con la stessa (prima il caso di
adozione/affidamento non era annoverato).**



d.legisl. n. 80/2015

Misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

- **Telelavoro (art 23 d.legisl.80/2015)**

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 a seguito di accordi collettivi (di qualsiasi livello) stipulati da associazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale, possono escludere i lavoratori/trici ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.



d.legisl. n. 80/2015

Misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

- **Congedo per le donne vittime di violenza di genere (art 24 d.legisl. 80/2015):**

Si tratta di un **congedo di nuova istituzione** a favore delle **lavoratrici** sia del settore pubblico sia privato (dal quale è escluso il lavoro domestico) **vittime di violenza.**

Hanno diritto a fruirne **sia le lavoratrici dipendenti sia le collaboratrici coordinate e continuative**

Per poterne fruire le lavoratrici devono essere **inserite in percorsi di protezione certificati dal Servizio Sociale del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle case rifugio** (di cui L. 119/2013)



d.legisl. n. 80/2015

Misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

- **Congedo per le donne vittime di violenza di genere (art 24 d.legisl. 80/2015):**

Il congedo consiste in **un'astensione dal lavoro della lavoratrice per motivi relativi al percorso di protezione nel quale è inserita, per un periodo massimo di 3 mesi**

Salvo oggettiva impossibilità, la lavoratrice deve darne **preavviso al datore di lavoro/committente entro un termine di 7 giorni**, indicando la data di inizio e di fine del congedo e adducendo la certificazione dell'inserimento in un percorso di protezione contro la violenza di genere.



d.legisl. n. 80/2015

Misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

- **Congedo per le donne vittime di violenza di genere (art 24 d.legisl. 80/2015):**

Indennità: la lavoratrice ha diritto a percepire **un'indennità durante il congedo pari all'ultima retribuzione di base e relativa contribuzione previdenziale figurativa**. Essa è corrisposta dal datore/committente, così come avviene per i trattamenti di maternità, il quale poi conguaglia con l'INPS.

- Nel periodo di congedo **maturano gli istituti delle ferie, della 13° mensilità, del TFR e tale periodo si computa ai fini dell'anzianità di servizio.**



d.legisl. n. 80/2015

Misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

- **Congedo per le donne vittime di violenza di genere (art 24 d.legisl. 80/2015):**

Modalità di fruizione: sia **su base oraria** sia **giornaliera** in un **arco temporale di 3 anni** secondo quanto i CCNL dovranno normare.

Laddove i CCNL non regolamenteranno tale congedo, la lavoratrice potrà comunque fruire del congedo su base oraria.

La fruizione su base oraria è possibile in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o o giornaliero immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

In alternativa la lavoratrice ha diritto ad ottenere la



d.legisl. n. 80/2015

Misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

- **Risorse destinate alle misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata:**
 - Per il triennio 2016-2018 il 10% delle risorse del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi **per incentivare la contrattazione di secondo livello** (L. 247/2007 art 1 comma 68 e successive modifiche) è destinato in via sperimentale alla promozione della conciliazione tra vita professionale e privata.
 - Con decreto del ministro del lavoro e politiche sociali di concerto con ministro dell'economia e finanze saranno definiti criteri e modalità per utilizzo di tali risorse sulla base di linee guida, attraverso l'adozione di modelli finalizzati a favorire la contrattazione aziendale.



d.legisl. n. 80/2015

Misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

- **Disposizioni finanziarie:**

A copertura degli oneri derivanti dalle modifiche normative in tema di conciliazione (congedo di maternità, congedi parentali, congedo per donne vittime di violenza di genere) **previsti dal d.legisl. 81/2015** vengono utilizzati per l'anno 2015 104 milioni di euro dal Fondo di cui art 1 comma 107 L. 190/2014- Legge di Stabilità 2015, il quale ha una dotazione complessiva di 2.200 milioni di euro per ciascuno degli anni 2015 e 2016 e di 2.000 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2017).

- **Il riconoscimento dei benefici previsti in via sperimentale per l'anno 2015 sarà subordinato per gli anni successivi all'emanazione di ulteriori decreti legislativi attuativi della L. delega 183/2014, atti ad individuare la copertura finanziaria necessaria.** in mancanza dei quali a partire dal