

Circolari Speciali

CONCILIAZIONE DELLE ESIGENZE DI CURA, DI VITA E DI LAVORO

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 24.06.2015, n. 144 - Suppl. Ord. n. 34, il [D.Lgs. 15.06.2015, n. 80](#), recante misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro. Il provvedimento, **entrato in vigore il 25.06.2015**, attua la delega contenuta nell'art. 1, cc. 8, 9 della L. 183/2014 (cosiddetto Jobs Act), garantendo nuove tutele ai genitori lavoratori e alle donne vittime di violenza di genere. Mediante le nuove norme, le lavoratrici autonome possono usufruire del congedo parentale e sono riconosciuti ai genitori adottivi o affidatari i diritti per la fruizione dei congedi parentali e per l'applicazione del divieto di svolgimento di lavoro notturno.

Congedo di maternità e divieto di adibire al lavoro le donne

[Art. 2, c. 1, lett. a\)](#)

- È vietato adibire al lavoro le donne:
 - a) durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'art. 20 del D.Lgs. 151/2001 (astensione dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi al parto);
 - b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
 - c) durante i 3 mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'art. 20;
 - 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 5 mesi.**

Rinvio e sospensione del congedo di maternità

[Artt. 2, c. 1, lett. b\) e 4](#)

- 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, c. 1, lett. c) e d) del D.Lgs. 151/2001 (durante i 3 ovvero 4 mesi dopo il parto, ovvero durante i giorni non goduti prima del parto in caso di parto prematuro), e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino.
- Il diritto 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.
- La disposizione trova applicazione anche al congedo di maternità nei casi di adozione e affidamento.

Prolungamento del diritto al trattamento economico

[Art. 3](#)

- L'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'art. 54, c. 3, lett. a), b) e c) del D.Lgs. 151/2001, ossia:
 - colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
 - cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
 - ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine,che si verifichino durante i periodi di divieto di adibire al lavoro le donne.

Congedo di paternità

[Art. 5, c. 1, lett. a\), b\)](#)

- 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.
- **Le predette disposizioni si applicano anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità di maternità.**
- **L'indennità 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.**
- **Il padre lavoratore deve presentare al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni di spettanza del diritto previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 445/2000. L'Inps provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari all'erogazione dell'indennità.**

Congedo di paternità nei casi di adozione e affidamento

[Art. 6](#)

- Il congedo non retribuito previsto per le lavoratrici in caso di adozione internazionale per il periodo di permanenza all'estero, che non sia stato chiesto dalla lavoratrice spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore.
- **Il congedo 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.**

Congedo parentale

[Art. 7](#)

- Per ogni bambino, **nei primi suoi 12 anni di vita** (in precedenza 8 anni), ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro nei limiti previsti dall'art. 32 D.Lgs. 151/2001.
- 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.
- **È esclusa la cumulabilità** della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi.
- Le disposizioni non si applicano al personale del comparto sicurezza e difesa e a quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico.
- Ai fini dell'esercizio del diritto, 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 5 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 del congedo parentale

[Art. 8](#)

- Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, c. 1 della L. 104/1992, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, **entro il compimento del 12° anno di vita del bambino (in precedenza: 8° anno di vita)** al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo **non superiore a 3 anni**, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

Trattamento economico e normativo

[Art. 9](#)

- Per i periodi di congedo parentale, alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta **fino al 6° anno** (in precedenza: fino al 3° anno) di vita del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi.
- Per i periodi di congedo parentale ulteriori rispetto a quanto previsto all'art. 32, cc. 1 e 2 del D.Lgs. 151/2001 è dovuta, **fino all'8° anno di vita del bambino**, un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

Congedo parentale nei casi di adozione e affidamento

[Art. 10](#)

- Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, **entro 12 anni** (in precedenza 8 anni) dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età. **L'indennità è dovuta, per il periodo massimo complessivo previsto, entro i 6 anni dall'ingresso del minore in famiglia.**

Lavoro notturno in caso di adozioni o affidamenti

[Artt. 11 e 22](#)

- È stata aggiunta un'ulteriore ipotesi per la quale non vi è obbligo di prestare lavoro notturno: la lavoratrice **madre adottiva o affidataria** di un minore, nei primi 3 anni dall'ingresso del minore 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.
- Anche a tale ipotesi si applicano le sanzioni previste in caso di impiego al lavoro notturno di tali lavoratrici e lavoratori nonostante il loro dissenso espresso in forma scritta e comunicato al datore di lavoro entro 24 ore anteriori al previsto inizio della prestazione.

Dimissioni volontarie

[Art. 12](#)

- In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto 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.

Lavoratrici iscritte alla Gestione Separata

[Art. 13](#)

- In caso di **adozione**, nazionale o internazionale, alle lavoratrici iscritte alla Gestione Separata, non iscritte ad altre forme obbligatorie, spetta, sulla base di idonea documentazione, un'indennità per i **5 mesi successivi** (in precedenza 3 mesi) all'effettivo ingresso del minore in famiglia, alle condizioni e secondo le modalità di cui al decreto del Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro dell'Economia, adottato ai sensi dell'art. 59, c. 16 della L. 449/1997.
- I lavoratori e le lavoratrici iscritti alla Gestione Separata, 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**.

Lavoratori autonomi

[Art. 14](#)

- La rubrica del capo XI del D.Lgs. 151/2001 è sostituita dalla seguente: "Lavoratori autonomi". Precedentemente la rubrica era la seguente: "Lavoratrici autonome".

Indennità di maternità al padre lavoratore autonomo e in caso di adozione

[Artt. 15 e 16](#)

- L'indennità di maternità 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 di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.
- L'indennità di maternità al padre è erogata previa domanda all'Inps, corredata dalla certificazione relativa alle condizioni previste. In caso di abbandono il padre lavoratore autonomo ne rende dichiarazione ai sensi dell'art. 47 del DPR 445/2000.
- In caso di **adozione o di affidamento**, l'indennità di maternità spetta, sulla base di idonea documentazione, per i periodi e secondo quanto previsto all'art. 26 del D.Lgs. 151/2001.

Liberi professionisti

[Art. 17](#)

- La rubrica del capo XII del D.Lgs. 151/2001 è sostituita dalla seguente: "Liberi professionisti". In precedenza era titolata: "Libere professioniste".

Indennità di maternità al padre libero professionista e in caso di adozione

[Artt. 18, 19 e 20](#)

- L'indennità di maternità spetta al **padre libero professionista** per il periodo in cui sarebbe spettata alla madre libera professionista o per la parte residua, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. L'indennità al padre libero professionista è erogata previa domanda al competente ente previdenziale, corredata dalla certificazione relativa alle condizioni previste. In caso di abbandono, il padre libero professionista ne rende dichiarazione ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 445/2000.
- In caso di **adozione o di affidamento**, l'indennità di maternità spetta, sulla base di idonea documentazione, per i periodi e secondo quanto previsto all'art. 26 del D.Lgs. 151/2001. La domanda deve essere presentata dalla madre al competente ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti entro il termine perentorio di **180 giorni** dall'ingresso del minore e deve essere corredata da idonee dichiarazioni, ai sensi del D.P.R. 445/2000, attestanti l'inesistenza del diritto a indennità di maternità per qualsiasi altro titolo e la data di effettivo ingresso del minore nella famiglia.

Telelavoro

[Art. 23](#)

- 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.

Congedo per le donne vittime di violenza di genere

[Art. 24](#)

- La dipendente di datore di lavoro pubblico o privato, con esclusione del lavoro domestico, inserita nei 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, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di **3 mesi**.
- Le lavoratrici titolari di rapporti di **collaborazione coordinata** e continuativa inserite nei 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 hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a 3 mesi.
- Ai fini dell'esercizio del diritto, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente con un termine di preavviso non inferiore a 7 giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la predetta certificazione.
- Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire **un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione**, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa.
- L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.
- I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità è corrisposta con le modalità di cui all'art. 1 del D.L. 663/1979. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.
- Il congedo può essere usufruito su base **oraria o giornaliera** nell'arco temporale di 3 anni secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo, la dipendente 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.
- La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.
- Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva.

Destinazione di risorse alle misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata

[Art. 25](#)

- In via sperimentale, per il triennio 2016-2018, una quota pari al 10% delle risorse del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello è destinata alla promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata.
- Con decreto del Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, saranno definiti criteri e modalità per l'utilizzo delle risorse sulla base di linee guida che saranno elaborate, attraverso l'adozione di modelli finalizzati a favorire la stipula di contratti collettivi aziendali. Il medesimo decreto definirà ulteriori azioni e modalità di intervento in materia di conciliazione tra vita professionale e vita privata, anche attraverso l'adozione di linee guida e modelli finalizzati a favorire la stipula di contratti collettivi aziendali.

Disposizioni finanziarie e clausola di salvaguardia

[Artt. 26 e 27](#)

- Le disposizioni di cui agli artt. 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 16 e 24 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 di decreti legislativi attuativi dei criteri di delega di cui alla L. 183/2014, che individuino adeguata copertura finanziaria.
- Nel caso in cui non entrino in vigore i predetti provvedimenti, a decorrere dal 1.01.2016 e con riferimento alle giornate di astensione riconosciute a decorrere dall'anno 2016, le disposizioni modificate dagli artt. 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15 e 16 si applicano nel testo vigente prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. 80/2015.
- Il Ministero dell'Economia e delle Finanze e il Ministero del Lavoro provvederanno al monitoraggio degli effetti finanziari derivanti dalle disposizioni introdotte dal D.Lgs. 80/2015. Nel caso in cui si verificano, o siano in procinto di verificarsi, scostamenti rispetto alle previsioni di spesa di cui all'art. 26, il Ministro dell'Economia e delle Finanze provvederà, sentito il Ministro del Lavoro, con proprio decreto alla rideterminazione dei benefici previsti dai precedenti articoli, avuto riguardo, in particolare, a quanto previsto dagli artt. da 7 a 10.

Entrata in vigore

[Art. 28](#)

- Il D.Lgs. 15.06.2015, n. 80 è entrato in vigore il **25.06.2015** (giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale avvenuta il 24.06.2015).