

Jobs Act – Conciliazione tempi di vita e di lavoro – Decreto legislativo n. 80/2015

4 Agosto 2015

Nella Gazzetta Ufficiale n. 144/15, S. O. n. 34, è stato pubblicato il Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante **“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”**.

Il provvedimento, in vigore dal 25 giugno 2015, ha la finalità di ampliare la tutela della maternità, favorendo la conciliazione tra vita e lavoro.

Qui di seguito si riportano le novità più di interesse che, in prevalenza, apportano modifiche al d.lgs. n. 151/2001 (Testo Unico della maternità).

Maternità obbligatoria (Artt. 2 e 4)

In ordine al divieto di adibire al lavoro le donne è previsto che:

- i giorni non goduti prima del parto si aggiungano al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora il totale complessivo superi i cinque mesi;
- in caso di ricovero del neonato, la madre può richiedere la sospensione del congedo, compatibilmente con le proprie condizioni di salute, e goderne, in tutto o in parte, dopo la data di dimissione del bambino. Tale previsione è estesa anche ai casi di adozione e affidamento.

Trattamento economico (Art. 3)

L’indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro che si verificano durante i periodi di congedo di maternità a seguito di:

- colpa grave da parte della lavoratrice;
- cessazione dell’attività di azienda;
- ultimazione della prestazione o scadenza del termine.

Congedo di paternità (Artt. 5 e 6)

Il congedo di paternità viene riconosciuto anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma.

L’indennità economica spetta anche al padre lavoratore autonomo.

In caso di adozione internazionale, viene riconosciuto al lavoratore un congedo non retribuito per il periodo di permanenza all'estero, anche qualora la madre non sia lavoratrice.

Congedo parentale (Artt. 7 - 8 - 9 - 10)

Ampliato l'arco temporale, da 8 a 12 anni di età del bambino, per l'esercizio del diritto di astensione dal lavoro da parte dei genitori.

In carenza di disposizioni specifiche dettate dalla contrattazione collettiva, la fruizione del congedo parentale può essere esercitata, a scelta del genitore, su base giornaliera o su base oraria.

La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero e non è cumulabile con altri permessi o riposi previsti per i neogenitori.

Il genitore è tenuto a dare un preavviso al datore di lavoro pari ad almeno 5 giorni, in caso di fruizione giornaliera, ridotti a 2 in caso di opzione per la fruizione oraria.

L'indennità prevista in caso di fruizione del congedo parentale (30% della retribuzione) viene erogata:

- fino al sesto anno di vita del bambino (non più fino al terzo anno);
- fino all'ottavo anno di vita del bambino, in caso di reddito inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

L'estensione ai 12 anni di età del bambino attiene anche il prolungamento del congedo parentale in caso di handicap grave del minore.

In caso di adozione e affidamento, il congedo può essere fruito entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia (non più entro otto anni), e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età, e l'indennità è dovuta entro i sei anni (anziché tre) dall'ingresso del minore in famiglia.

Lavoro notturno (Artt. 11 - 22)

Viene esteso ai genitori adottivi o affidatari di un minore il divieto di obbligare gli stessi a prestare lavoro notturno (dalle 24 alle 6) nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia e, comunque, non oltre il dodicesimo anno di età.

Le relative sanzioni previste dall'art. 18-bis, comma 1, del d.lgs. n. 66/2003 con riguardo ai genitori biologici sono estese anche ai genitori adottivi o affidatari.

Dimissioni (Art. 12)

In caso di dimissioni rassegnate entro il primo anno di vita del bambino:

- la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali in caso di licenziamento;
- entrambi i genitori non sono tenuti al preavviso.

Gestione separata (Art. 13)

Nell'ipotesi di iscrizione esclusiva alla gestione separata:

- in caso di adozione, alle lavoratrici spetta una indennità per i 5 mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia;
- ai lavoratori e alle lavoratrici aventi diritto, spetta l'indennità di maternità anche in caso di mancato versamento dei contributi previdenziali da parte del committente.

Telelavoro (Art. 23)

Per i datori di lavoro che utilizzano il telelavoro in forza di accordi collettivi nazionali, è prevista l'esclusione dei lavoratori interessati dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Si evidenzia, infine, che ai sensi dell'art. 26 del decreto in esame, le disposizioni contemplate dagli articoli 2, 3, 5, da 7 a 10, da 13 a 16, si applicano in via sperimentale solo per l'anno 2015 e per le sole giornate di astensione riconosciute nello stesso anno.

Il riconoscimento dei benefici per gli anni successivi al 2015 è invece condizionato all'entrata in vigore di appositi decreti legislativi, che individuino adeguata copertura finanziaria.

Nel caso in cui tali provvedimenti non entrino in vigore, a decorrere dal 1° gennaio 2016 e con riferimento alle giornate di astensione riconosciute a decorrere dalla stessa data, le disposizioni modificate dagli articoli 2, 3, 5, da 7 a 10, da 13 a 16, si applicheranno nella formulazione vigente prima dell'entrata in vigore del decreto in questione.

21617-Decreto legislativo n. 80-2015.pdf [Apri](#)