

circolare
18 GIUGNO 2015



Studio
Arlati Ghislandi

CONSULENZA
DEL LAVORO E FISCALE

Milano, 18 giugno 2015

Oggetto

Jobs act – approvato il decreto legislativo recante misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro

Il Consiglio dei Ministri ha approvato definitivamente il Decreto Legislativo in materia di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori.

L'obiettivo che il Governo si è prefissato con l'adozione del Decreto Legislativo è duplice, da un lato garantire un adeguato sostegno alle cure parentali, attraverso misure volte a tutelare la maternità delle lavoratrici, dall'altro favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori, apportando significative modifiche al D.Lgs. n. 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità). Per la piena operatività delle nuove misure si dovrà ora attendere la pubblicazione del Decreto in Gazzetta Ufficiale, prevista per i prossimi giorni.

Congedo obbligatorio di maternità

- viene introdotto il principio in base al quale i giorni di congedo obbligatorio non goduti prima del parto (a causa di anticipo dello stesso rispetto alla data presunta) si aggiungono al periodo di congedo obbligatorio spettante dopo il parto anche qualora il periodo di congedo obbligatorio di maternità superi il limite di cinque mesi;
- viene previsto il diritto della madre, in caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, di chiedere la sospensione del congedo obbligatorio di maternità e di usufruire del medesimo, 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. Tale diritto si applica anche ai congedi corrispondenti per i casi di adozione e di affidamento.

Trattamento economico in alcuni casi di risoluzione del rapporto di lavoro durante il congedo obbligatorio di maternità

Il trattamento economico inerente al congedo obbligatorio di maternità compete anche nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa, consistente in colpa grave da parte della lavoratrice.

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

In analogia a quanto è previsto nel caso in cui entrambi i genitori sono lavoratori dipendenti, viene disciplinata l'ipotesi in cui il lavoratore dipendente usufruisca del congedo di paternità anche se la madre è lavoratrice autonoma, nonché l'ipotesi in cui il lavoratore autonomo usufruisce dell'indennità di paternità nel caso in cui la madre sia lavoratrice dipendente. Il beneficio è previsto, in analogia al lavoro dipendente, in caso di morte o di grave infermità della madre, di abbandono da parte della madre, di affidamento esclusivo del bambino al padre, nonché, nelle ipotesi di adozione o affidamento, in alternativa alla madre lavoratrice che non ne faccia richiesta.

Congedi parentali

- Viene ampliato l'ambito temporale entro cui il genitore può esercitare il diritto al congedo parentale elevandolo dagli attuali otto anni di vita del bambino ai primi dodici anni.
Riguardo al trattamento economico, in primo luogo, viene elevato dai primi tre anni di vita del bambino ai primi sei anni il limite entro cui si ha diritto, per il periodo di congedo parentale, ad un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione; resta fermo che l'indennità, come già prevede la norma vigente, è riconosciuta per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi.
Per le famiglie meno abbienti tale beneficio può arrivare sino ad 8 anni;
- in merito alla determinazione delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria il testo del decreto conferma il rinvio alla contrattazione collettiva, specifica che quest'ultima può essere anche di livello aziendale e che, in assenza delle determinazioni contrattuali, ciascun genitore può scegliere la fruizione su base oraria (anziché giornaliera), 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 avuto inizio il congedo parentale.
In tale ipotesi viene esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con i permessi o i riposi contemplati dal Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità;
- per il caso in cui il minore presenti una situazione di handicap grave, viene allargato l'ambito temporale entro il quale può essere esercitato, da parte di uno dei genitori, il diritto al prolungamento del congedo parentale, elevandolo dagli attuali 8 anni ai 12 anni del bambino.

Lavoro notturno

Si colma una lacuna di tutela per i genitori adottivi o affidatari prevedendo che non sono obbligati a prestare lavoro notturno

- la lavoratrice adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia e, in ogni caso,
- non oltre il dodicesimo anno di età,
o,
- in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore adottivo o affidatario, convivente con la stessa.

Dimissioni senza preavviso

La facoltà di dimissioni senza preavviso è riconosciuta alla lavoratrice madre, nonché al lavoratore padre che fruisca o abbia fruito del congedo di paternità, fino al compimento di un anno di età del bambino (ovvero, in caso di adozione o affidamento, fino al compimento di un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare).

Indennità di maternità e paternità per gli iscritti alla gestione Separata Inps

- Nel caso di adozione, alle lavoratrici iscritte alla Gestione Separata è riconosciuto l'ampliamento da tre a cinque mesi della durata dell'indennità di maternità;
- viene esteso ai lavoratori e alle lavoratrici iscritte alla Gestione Separata, per le prestazioni economiche di maternità, la tutela ad oggi prevista dall'art. 2116 c.c. per il prestatore di lavoro, nel caso in cui il datore di lavoro abbia omissso i versamenti per contributi previdenziali e assistenziali. Il principio opera solo nel caso in cui vi sia un'omissione contributiva ad opera del terzo (committente) obbligato al versamento alla gestione separata.

Telelavoro

I datori di lavoro privati beneficiano dell'esclusione dei lavoratori ammessi al telelavoro per motivi legati ad esigenze di cure parentali ed in forza di accordi collettivi, dal computo dei limiti numerici previsti da disposizioni di legge o di contratto collettivo per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

Congedo per le donne vittime di violenza di genere

Il testo del decreto delegato introduce per le lavoratrici dipendenti e per coloro che sono titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, vittime di violenza, rispettivamente, ad un congedo retribuito ed alla sospensione del rapporto contrattuale, per motivi connessi al loro percorso di protezione (debitamente certificato) relativo alla violenza di genere; in entrambi i casi, è posto un limite massimo di durata pari a tre mesi.

Per le lavoratrici dipendenti, si introduce altresì il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale (verticale od orizzontale), ove disponibile in organico, nonché (su richiesta della lavoratrice) alla successiva nuova trasformazione a tempo pieno.

Il decreto legislativo conclude precisando che le disposizioni in esso contenute hanno un'applicazione transitoria limitata al 2015, fatta eccezione per le previsioni normative dedicate ai genitori adottivi o affidatari (articoli 6, 11 e 21 bis in materia di lavoro notturno), o al telelavoro (articolo 22), che saranno valide, dalla pubblicazione del Decreto in Gazzetta, senza limitazioni di tempo.

Restando a disposizione per qualsiasi eventuale chiarimento, ci è gradita l'occasione per porgere i migliori saluti.

Daniela Ghislandi

Dottore Commercialista
Revisore contabile

