

---

## La conciliazione vita - lavoro

---

di [Celeste Vivenzi](#)

Publicato il 21 Settembre 2015

analizziamo i principali punti del nuovo D.Lgs. - in vigore da giugno 2015 - che introduce nuove forme di conciliazione fra le necessità del mondo del lavoro e le esigenze del lavoratore, parliamo delle tante novità in tema di: congedo obbligatorio di maternità: divieto di lavoro e sospensione; indennità di maternità e risoluzione del rapporto di lavoro; congedo di paternità; congedo parentale; lavoro notturno; adozione e affidamento; telelavoro; congedo per le donne vittime di violenza

### Premessa generale

È in vigore dal 25 giugno 2015 il Decreto Legislativo n. 80 del 15 giugno 2015, pubblicato sulla Gazzetta n. 144 del 24 giugno 2015, recante misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e lavoro, in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della Legge n.183/14.

### ANALISI DEI PUNTI DEL DECRETO LEGISLATIVO n. 80

#### **Congedo obbligatorio di maternità (artt. 2 e 4): divieto di lavoro e sospensione**

È vietato adibire le donne al lavoro durante i giorni non goduti prima del parto, nel caso in cui il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta tali giornate si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche se il periodo di astensione prima e dopo il parto superi il limite complessivo di cinque mesi.

In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità e di goderne, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino.

Tale possibilità può essere esercitata una sola volta per ogni figlio, previa produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa (la disposizione vale anche in caso di adozione e affidamento).

#### **Indennità di maternità e risoluzione del rapporto di lavoro (art. 3)**

L'indennità di maternità è corrisposta anche in caso di risoluzione del rapporto per:

a) colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;

- b) cessazione dell'attività dell'azienda in cui la lavoratrice è impiegata;
- c) ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o scadenza del termine qualora questi eventi si verificano durante l'astensione obbligatoria.

### **Fruizione del congedo di paternità (artt. 5 - 6 e 18)**

Il padre lavoratore ha diritto a fruire del congedo di paternità per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o grave infermità della madre o di abbandono, anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma.

Al padre lavoratore autonomo spetta l'indennità di maternità prevista per le lavoratrici autonome, imprenditrici agricole e libere professioniste, per tutta la durata del congedo di maternità, o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte, grave infermità della madre, abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre (per fruirne il padre dovrà inviare apposita istanza all'Inps).

In caso di adozione internazionale, il padre adottivo lavoratore che, per il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva, non richieda o richieda solo in parte il congedo di paternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto a indennità, anche qualora la madre non sia lavoratrice.

La durata del periodo di permanenza all'estero del lavoratore deve essere certificato dall'ente autorizzato che ha curato la procedura di adozione.

### **Fruizione del congedo parentale (artt. 7 - 10)**

Il tempo massimo di fruizione è innalzato da 8 a 12 anni di vita del bambino.

In assenza di regolamentazione specifica da parte della contrattazione collettiva o 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 quadri-settimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

Il periodo entro cui il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro della data di inizio e fine del congedo, passa da 15 a 5 giorni e il termine di preavviso è ridotto a 2 giorni nel caso di fruizione del congedo parentale su base oraria.

Il periodo di congedo parentale parzialmente retribuito al 30%, pari al massimo ai sei mesi, è innalzato dai 3 ai 6 anni di vita del bambino (le disposizioni si applicano anche ai casi di adozione e affidamento).

In caso di figlio con handicap grave entro il compimento dei 12 anni del bambino (prima erano previsti 8 mesi), la lavoratrice madre o il lavoratore padre hanno diritto al prolungamento del congedo parentale, in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo non superiore a tre anni.

## **Il congedo parentale: riepilogo dei punti principali**

### Estensione del congedo fino a 12 anni

La precedente normativa prevedeva che il congedo parentale potesse essere richiesto fino al compimento degli 8 anni del bambino mentre la riforma prolunga il periodo fino ai 12 anni dalla nascita del bambino (per i figli adottati o affidati il prolungamento spetta fino al compimento dei 12 anni dall'ingresso in famiglia e comunque non oltre al compimento della maggiore età).

L'agevolazione per i genitori è limitata al periodo dal 25 giugno 2015 al 31 dicembre 2015 e il congedo parentale è indennizzabile per un periodo massimo di complessivo tra i due genitori di 6 mesi, nella misura del 30% della

retribuzione media giornaliera, a prescindere dalle condizioni di reddito del genitore richiedente (i periodi che eccedono i sei mesi sono indennizzati solo se il richiedente ha un reddito annuo complessivo non superiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione ovvero pari ad euro 16.327 per l'anno 2015).

### La presentazione della domanda all'Inps

Il **modulo di richiesta SR23** è disponibile sul sito dell'Inps ; la domanda cartacea va utilizzata solo dai genitori lavoratori dipendenti che fruiscono di periodi di congedo parentale dal 25 giugno 2015 al 31 dicembre 2015, per figli in età compresa tra gli 8 ed i 12 anni, oppure per minori in adozione o affidamento che si trovano tra l'8° ed il 12° anno di ingresso in famiglia ( il modello cartaceo è utilizzabile per il solo mese di luglio in quanto dal primo agosto saranno accettate esclusivamente le domande presentate telematicamente).

Anche la domanda riguardante il prolungamento del congedo tra gli 8 anni e i 12 anni dalla nascita del bambino in situazione di disabilità grave o dalla data di ingresso in famiglia deve essere presentata attraverso il **modulo SR08** in modalità cartacea per il mese di luglio e poi esclusivamente in via telematica a decorrere dal mese di agosto (va utilizzata solo dai genitori lavoratori dipendenti che fruiscono di periodi di prolungamento di congedo parentale dal 25 giugno 2015 al 31 dicembre 2015, per figli in età compresa tra gli 8 ed i 12 anni, oppure per minori in adozione o affidamento che si trovano tra l'8° ed il 12° anno di ingresso in famiglia).

### **Divieto di lavoro notturno (art. 11)**

Viene estesa a uno dei due genitori adottivi o affidatari conviventi la possibilità di non prestare lavoro notturno nei primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia entro il compimento dei 12 anni del bambino.

### **Adozione e affidamento: indennità ai lavoratori e alle lavoratrici iscritti alla Gestione Separata (art. 13)**

Alle lavoratrici e ai lavoratori iscritti alla Gestione Separata e non iscritti ad altre forme obbligatorie, in caso di adozione o affidamento, spetta un'indennità per i 5 mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia.

È stato previsto anche per il comparto della gestione separata l'istituto dell'automaticità delle prestazioni ovvero l'erogazione dell'indennità di maternità anche in caso di mancato versamento dei relativi contributi previdenziali, anche ai lavoratori e alle lavoratrici iscritti alla Gestione Separata e non iscritti ad altre forme obbligatorie.

### **Telelavoro e conciliazione dei tempi di vita e lavoro (art. 23)**

I datori di lavoro privati che facciano ricorso al telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in forza di accordi collettivi, 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 (art. 24)**

Per le lavoratrici dipendenti vittime di violenza di genere e inserite in percorsi di protezione debitamente certificati, è introdotto un congedo per un periodo massimo di tre mesi mentre per le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei suddetti percorsi il rapporto è sospeso per un periodo massimo di tre mesi (le lavoratrici interessate dovranno avvisare datore di lavoro o committente con un preavviso di almeno 7 giorni).

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a:

- a) percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento (l'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste i trattamenti economici di maternità) ;
- b) riconoscimento della contribuzione figurativa;
- c) il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio, della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto;
- d) diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale o orizzontale (il rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà essere nuovamente trasformato a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno).

Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni, secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali e , in caso di mancata regolamentazione da parte dei CCNL delle modalità di fruizione del congedo, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e oraria (quest'ultima è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di

paga quadri-settimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo).

### **Disposizioni finanziarie (art.26)**

Le norme di cui agli artt. 2, 3, 5, 7-10, 13-16 e 24 si applicano in via sperimentale per il solo anno 2015, limitatamente alle sole giornate di astensione riconosciute nello stesso anno e l'eventuale estensione agli anni successivi è subordinata all'introduzione di adeguate coperture finanziarie.

21 settembre 2015

Celeste Vivenci