



Maternità e Paternità alla luce del D.lgs 80/2015

A cura della Direzione Territoriale del Lavoro sede di Lecco

Relatore Ortelli Lorella

Il decreto legislativo 80/2015

- ▶ **Il decreto legislativo 80/2015 «Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro»**, entrato in vigore il 26 giugno 2015, ha introdotto alcune novità in tema di congedi parentali, apportando alcune modifiche al cd Testo Unico sulla maternità (**d.lgs 151/2001 «Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità»**).

Il presente documento vuole illustrare brevemente, senza pretesa di esaustività, le principali novità sul tema.

Le novità del d.lgs 80/2015

► NOVITÀ PIÙ RILEVANTI

- Aumenta i tempi di fruizione dei congedi: da 8 a 12 anni
- Introduce il congedo a ore
- Introduce il congedo per le lavoratrici vittime di violenza di genere inserite in percorsi di protezione certificati
- Attua una sostanziale parificazione tra genitori naturali e adottivi (In attuazione di diverse pronunce giurisprudenziali)

► DECORRENZA DEI DIRITTI

- Dal 25 giugno 2015 con applicazione anche ai periodi residui di congedo relativi a bambini nati, adottati, affidati prima dell'entrata in vigore delle nuove norme.

Definizioni

- ▶ Per **congedo di maternità** si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice;
- ▶ Per **congedo di paternità** si intende l'astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità;
- ▶ Per **congedo parentale** si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore;
- ▶ Per **congedo per la malattia del figlio** si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore in dipendenza della malattia stessa;
- ▶ Per **lavoratrice o lavoratore** si intende, salvo diversamente specificato, i dipendenti, di amm.ni pubbliche o privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative.

Congedo di maternità e paternità.

Artt. 16-31 D.Lgs 151/2001

► DEFINIZIONE

- È l'**astensione obbligatoria** dal lavoro della lavoratrice madre o del lavoratore padre. Fa parte dell'astensione obbligatoria anche il periodo tra la data presunta e quella effettiva del parto, sia che il parto avvenga prima o dopo la data presunta (*art. 16 c. 1 lett. d*): il congedo si prolunga di ulteriori giorni.

► DURATA

- Ha una durata di 5 mesi (salvo il caso di astensione anticipata dal lavoro)
- 2 prima del parto + 3 dopo il parto
- 1 prima del parto e 4 dopo.

► SOSPENSIONE

- Può essere sospeso, su richiesta della madre, se il neonato è ricoverato in ospedale: il congedo decorre dalla data di dimissione del figlio dall'ospedale (*art. 16 bis*). La possibilità di sospensione del congedo o rinvio della sua decorrenza spetta anche in caso di adozione e affidamento (*art. 27, c. 6 bis*).

Congedo di maternità. Chi ne ha diritto ?

► LE LAVORATRICI DIPENDENTI

a) **occupate** al momento del congedo

b) **licenziate durante il congedo** per:

- 1) giusta causa (art. 24 c. 1 e art. 54)
- 2) cessazione dell'attività dell'azienda
- 3) cessazione del contratto a termine
- 4) esito negativo della prova

c) **sospese dal lavoro**

d) **in aspettativa non retribuita**

e) **disoccupate**

purché il periodo di congedo inizi entro
60 giorni dall'inizio della sospensione o della aspettativa

Congedo di maternità. Chi ne ha diritto ?

► LE LAVORATRICI DIPENDENTI:

- f) che hanno adottato un minore:** in tal caso decorre dalla data di effettivo ingresso del minore in famiglia per la durata massima di 5 mesi:
- 1) se adozione nazionale deve essere fruito durante i primi 5 mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia
 - 2) se adozione internazionale, il congedo può essere fruito entro i 5 mesi successivi all'ingresso del minore in Italia o anche durante il periodo di permanenza all'estero sempre col limite di durata dei 5 mesi).
 - 3) Se non richiesto dalla madre adottiva, spetta al padre lavoratore.
- g) che hanno ricevuto un minore in affido:** è usufruibile entro 5 mesi dall'affidamento e può durare al massimo 3 mesi.

Congedo di maternità. Ipotesi particolari

- ▶ Se all'inizio del congedo sono trascorsi oltre 60 giorni dalla risoluzione o sospensione del rapporto di lavoro, vi sono 2 possibilità:
 1. **se la lavoratrice sta usufruendo dell'indennità di disoccupazione o della cassa integrazione o dell'indennità di mobilità**, avrà diritto all'indennità di maternità anziché all'indennità di disoccupazione o di integrazione salariale o di mobilità.
 1. **se la lavoratrice NON sta usufruendo dell'indennità di disoccupazione**, avrà diritto all'indennità di maternità SOLO se dalla risoluzione del rapporto non siano trascorsi più di 180 giorni e se possa far valere nel biennio precedente 26 contributi settimanali.

Congedo di paternità. Obbligatorio e facoltativo

- ▶ Introdotto dalla Legge 92 del 28 giugno 2012, art. 4, comma 24, lettera a)
- ▶ Regolamentato dal DM 22.12.2012
- ▶ in via sperimentale per il triennio 2013-2015.
- ▶ La sperimentazione è stata prorogata, con la LEGGE 28 dicembre 2015, n. 208 – legge di stabilità.

Congedo di paternità. Obbligatorio e facoltativo

- ▶ **OBBLIGATORIO: 2 giorno (legge di stabilità)** fruibile entro il quinto mese di vita del bambino.
- ▶ *In caso di parto prematuro non slitta, ipotesi nella quale la madre potrebbe, invece, far slittare il termine di inizio del congedo obbligatorio.*

- ▶ **FACOLTATIVO: 1 o 2 giorni, anche continuativi**, è condizionato alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità.
- ▶ *Con conseguente anticipazione del termine finale del congedo post partum della madre per un numero di giorni pari al numero di giorni fruiti dal padre.*

- ▶ **INDENNITÀ** : 100% a carico dell'INPS

- ▶ Il padre deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro le date in cui intende fruirne, con un anticipo di almeno quindici giorni, e ove richiesti in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto (art.3, DM 22.12.2012).

Congedo di paternità (art. 28, Dlgs 151/2001)

- ▶ I lavoratori dipendenti hanno diritto all'astensione obbligatoria e all'indennità di maternità in caso di:
 1. **morte**
 2. **grave infermità**
 3. **abbandono da parte della madre**
 4. **affidamento esclusivo del bambino al padre.**
 - ▶ *In questo ultimo caso anche se la madre è lavoratrice autonoma con diritto all'indennità prevista per le lavoratrici autonome di cui all'art. 66 (art. 28 c. 1-bis);*
 5. **adozione e affido**, solo se non è stata richiesta dalla madre (art. 31);

- ▶ Il padre che intende avvalersi del congedo deve produrre certificazione circa le condizioni legittimanti la fruizione del diritto.

Congedo di maternità.

Trattamento economico (art. 22, Dlgs 151/2001)

- ▶ Durante il congedo di maternità la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad una indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione
- ▶ I periodi di congedo di maternità (o paternità) devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti
- ▶ I periodi di congedo di maternità (o paternità) devono essere computati ai fini della progressione di carriera come attività lavorativa a meno che non sia diversamente stabilito dai contratti collettivi

Congedo parentale.

➤ DEFINIZIONE

- Astensione facoltativa dal lavoro usufruibile dai genitori successivamente al periodo di astensione obbligatoria.

➤ NATURA GIURIDICA

- E' un diritto potestativo il che significa che il datore di lavoro non può negarlo né stabilire diverse modalità di fruizione. E' la/il titolare del diritto che stabilisce quando usufruire del congedo, sempre nei limiti stabiliti dalla legge e dal contratto collettivo .

Congedo parentale. Chi ne ha diritto?

(art. 22, Dlgs 151/2001)

1. **La madre lavoratrice**, trascorso il periodo di congedo di maternità, per una durata non superiore a 6 mesi.
2. **Il padre lavoratore**, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 qualora si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi; *il padre lavoratore può richiederlo dalla nascita del figlio (cioè mentre la madre è in obbligatoria);*
 - ▶ Il periodo complessivo di congedo dei genitori **non può superare 10 mesi**, elevabili a 11 mesi, se il padre ne ha usufruito per un periodo continuativo o frazionato di almeno 3 mesi.
 - ▶ Hanno diritto al congedo parentale con le stesse modalità **anche i genitori adottivi e affidatari.**

Congedo parentale. Modalità di fruizione e trattamento economico (artt. 32, 34- Dlgs 151/2001)

- ▶ E' fruibile **nei primi 12 anni** di vita del figlio:
- 1. Fino al 6° anno di vita del figlio**, dà diritto al 30% della retribuzione per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi.
- 2. Tra il 6° e l'8° anno di vita**, dà diritto al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale di chi ne fruisce sia inferiore a 2,5 l'importo del trattamento minimo di pensione (pari nel 2015 a euro 16.327,35 annui; $502,38 \times 2,5 \times 13$).
- ▶ *Se usufruito oltre il 6° anno di vita da chi supera il limite reddituale, non dà diritto ad alcun trattamento economico.*

Congedo parentale.

Modalità di fruizione (art. 32 commi 1-bis, 1-ter e 3)

► PREAVVISO:

- 5 giorni se richiesto congedo su base mensile o giornaliera
- 2 giorni se richiesto su base oraria
- *I contratti collettivi possono prevedere ipotesi differenti.*

► FRUIZIONE:

- Su base mensile
- Su base giornaliera
- Su base oraria:
 - a) previsto dalla contrattazione collettiva o richiesto dalla madre/ dal padre in base alla legge.
 - b) *possibile solo nella misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese precedente a quello di inizio del congedo (es. orario credito: 37,5 ore settimanali, metà dell'orario medio giornaliero , pari a 7 h e 30m, sono 3,45 m.)*
- Rimangono invariati, anche se utilizzato ad ore, i limiti complessivi e individuali entro i quali i genitori possono assentarsi dal lavoro.
- **Attenzione!!:** se il congedo è fruito ad ore, è esclusa la cumulabilità del congedo con permessi o riposi previsti dal TU 151/2001 (ad es. riposi ex allattamento, per assistenza ai figli disabili ecc.).

Congedo parentale.

Giorni festivi e prefestivi.

- ▶ **In caso di congedo su base oraria**, le domeniche (e i sabati in caso di settimana corta) non sono considerati ai fini del computo né ai fini dell'indennizzo (circ. INPS 152 del 18.08.2015): infatti il congedo ad ora presuppone lo svolgimento, anche se in misura ridotta, di attività lavorativa.

- ▶ **In caso di congedo su base giornaliera**, vi sono due ipotesi:
 - a) se viene richiesto unitariamente un numero di giorni all'interno dei quali cadono sabati domeniche o altri giorni festivi, tali giorni si computano nel periodo di congedo parentale;
 - b) se la fruizione del congedo parentale si interrompe, perché la lavoratrice/lavoratore rientra il giorno precedente la festività (o il sabato in caso di settimana corta) e riprende il congedo subito dopo la festività (ad es. congedo da lunedì a giovedì, ripresa del lavoro il venerdì e nuovo congedo da lunedì a giovedì) la domenica (e il sabato in caso di settimana corta) non sono considerati ai fini del computo né ai fini dell'indennizzo (vedi Cass. 6742/2012).

Congedo per le donne vittime di violenza di genere (art. 24, D.lgs 80/2015)

➤ NOZIONE

- La lavoratrice dipendente, con esclusione del lavoro domestico, **inserita nei percorsi di protezione** relativi alla violenza di genere, **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 tre mesi anche non continuativi**.

➤ MODALITÀ FRUIZIONE

- Fruibile **su base oraria o giornaliera** nell'arco temporale di **tre anni**. In caso di fruizione su base giornaliera valgono le regole per il congedo parentale a ore.
- **Preavviso** (salvo casi di oggettiva impossibilità): non inferiore a sette giorni con indicazione dell'inizio e della fine del congedo.
- **Indennità**: corrisponde all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento.
- **Contribuzione**: figurativa
- **Riferimento Applicativo** : Circolare Inps n. 65 del 15/4/2016

Ulteriori diritti per madri e padri lavoratori

- 1. diritto alla conservazione del posto di lavoro (art. 54 T.U):** divieto di licenziamento dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal congedo di maternità, nonché fino al compimento di un anno del bambino.
 - ▶ Si estende anche al padre che fruisce del congedo di paternità
 - ▶ Sanzione: nullità del licenziamento, reintegrazione piena ex art. 18 legge 300/1970
- 2. diritto al rientro nella stessa unità produttiva, o in altra ubicata nello stesso comune, fino a un anno di età del bambino (art. 56 TU)**
- 3. diritto ad essere adibiti alla propria mansione, "o a mansioni equivalenti" (art. 56 TU)**
 - ▶ Entrambi i diritti valgono al rientro da qualunque tipo di congedo o permesso disciplinati dal TU.

Ulteriori diritti per madri e padri lavoratori

4. diritto a non prestare lavoro notturno.

- ▶ Non sono obbligati a prestare attività lavorativa tra le 21,00 e le 6,00:
- ▶ **lavoratrice madre con figli di età inferiore a tre anni** o, in alternativa, il padre convivente con la stessa
- ▶ **lavoratrice o lavoratore unico genitore affidatario di un figlio convivente con meno di 12 anni**
- ▶ **lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia** , comunque non oltre il 12° anno di età o, in alternativa, il lavoratore padre adottivo affidatario convivente con la stessa (art. 53, comma 2bis)

Dimissioni (art 55 commi 1 e 5)

- ▶ **Se le dimissioni volontarie intervengono nel periodo di divieto di licenziamento**, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso lavorato, ma hanno diritto all'indennità sostitutiva previste per il caso di licenziamento.
- ▶ **Se le dimissioni volontarie intervengono oltre il periodo di divieto di licenziamento** (dopo l'anno del bambino) la lavoratrice o il lavoratore sono tenuti al preavviso lavorato.
- ▶ N.B. Resta ferma la **regola della convalida delle dimissioni** e della risoluzione consensuale del rapporto presso il Servizio ispettivo del Ministero del lavoro durante il periodo di gravidanza, durante i primi tre anni di vita del bambino per entrambi i genitori sia naturali che adottivi o affidatari.

PART TIME

Casi particolari connessi con esigenze di cura e familiari

► Premessa

► L'art. 55 del D.lgs 81/2015 ha abrogato il D.lgs 61/2001 che disciplinava l'istituto del part-time .

► Regola generale

► Possibilità di trasformare il rapporto di lavoro a tempo pieno a tempo parziale e viceversa.

► Art. 8 del D.Lgs 81/2015 “Trasformazione del rapporto”

► *«Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento (comma 1).*

Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale (comma 2)».

PART TIME e congedo parentale

(art. 8, comma 7, D.lgs 81/2015)

- Il lavoratore può chiedere, **per una sola volta**, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, **purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento**.
- Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.
- Si ritiene che si tratti di un diritto potestativo alla trasformazione del rapporto di lavoro che può essere esercitata una sola volta e stante la natura di istituto alternativo al congedo, dia diritto alla ritrasformazione alla fine del periodo richiesto. La normativa di legge, sul punto nulla dice. Attenzione.

PART TIME e Patologie oncologiche o cronico-degenerative (art. 8, comma 3, D.lgs 80/2015)

- ▶ lavoratori affetti da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti,
- ▶ per i quali residui una **ridotta capacità lavorativa**, eventualmente **anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita**,
- ▶ **accertata da una commissione medica** istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente,
- ▶ hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale.
- ▶ **Diritto alla reversibilità**: a richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

PART TIME ed esigenze di cura e assistenza familiare (art. 8, co. 4 e 5, D.lgs 80/2015)

- È riconosciuta la **priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale** in caso di :
 1. assistenza a un familiare (coniuge, figli, genitori) affetto da malattie oncologiche o da gravi patologie cronico-degenerative, o a una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità (legge 104/1992), che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita (*probabilmente il riferimento è a persona titolare di assegno di accompagnamento*).
 2. convivenza con figlio di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap , ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992

PART TIME ed esigenze di cura e assistenza familiare (art. 8, co. 4 e 5, D.lgs 80/2015)- segue

- ▶ Non è un diritto alla trasformazione.
- ▶ Non previsto il diritto alla reversibilità.
- ▶ **È previsto unicamente un diritto di precedenza**, che vale in tutti i casi di trasformazione, qualora il datore di lavoro proceda a nuove assunzioni a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale (comma 6).

PART TIME per le donne vittime di violenza di genere (art. 24, co. 6, D.lgs 80/2015)

- ▶ La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere
- ▶ **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.
- ▶ *Non pare vi siano dubbi sul diritto alla reversibilità, non altrettanto esplicita in altre ipotesi*