

Maternità e conciliazione dei tempi di vita e lavoro: novità derivanti dal Jobs Act

Relatore/Referentin:

Dr. Paola Baroldi

Bozen/Bolzano, 10/11/2015

D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 80

DECRETO LEGISLATIVO 15 GIUGNO 2015, N. 80

Le disposizioni del presente decreto legislativo, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, recano **misure volte a tutelare la maternità delle lavoratrici e a favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori.**

Congedo di maternità

D.Lgs. 151/2001

D.Lgs. 80/2015

Congedo di maternità

2 mesi prima del parto

3 mesi dopo il parto

Se il parto avviene DOPO la data presunta, per il periodo tra tale data e quella effettiva del parto

Se il parto avviene PRIMA della data presunta, per il periodo tra tale data e quella effettiva del parto

↓
PER UNA DURATA TOTALE ANCHE SUPERIORE A 5 MESI

NOVITA' JOBS ACT

In caso di parto prematuro con **ricovero del neonato** in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la fruizione del congedo post partum dalla data di ingresso del neonato nella casa familiare:

- 1 sola volta per figlio
- la ripresa dell'attività lavorativa è possibile solo con certificazione medica che attesti la compatibilità dello stato di salute della madre

Anche in caso di adozioni e affidamenti

Congedo di maternità

NOVITA' JOBS ACT

Il pagamento diretto da parte dell'INPS del congedo di maternità è corrisposto nei seguenti casi di risoluzione del rapporto di lavoro:

- per cessazione dell'attività dell'azienda
 - per scadenza del termine
 - per ultimazione della prestazione
 - **per giusta causa**
-
-

Congedo di paternità

D.Lgs. 151/2001

Astensione del padre lavoratore subordinato

Padre lavoratore autonomo

Padre libero professionista

- Per morte o grave infermità della madre
- abbandono
- Affidamento esclusivo

D.Lgs. 80/2015

Anche nel caso in cui la madre sia lavoratrice autonoma

Spetta l'indennità prevista per le lavoratrici autonome/dipendenti

Spetta l'indennità prevista per le libere professioniste iscritte ad una forma obbligatoria di previdenza

Adozione e affidamento

Il congedo di maternità spetta per un periodo massimo di 5 mesi:

- 5 mesi dall'ingresso del minore in famiglia, in caso di adozione nazionale
- 5 mesi prima dell'ingresso in Italia del minore ovvero dall'ingresso del minore in famiglia, in caso di adozione internazionale
- 3 mesi in caso di affidamento

NOVITA' JOBS ACT

Viene esteso alle lavoratrici autonome iscritte alla Gestione Separata INPS e alle libere professioniste iscritte ad un ente di previdenza obbligatoria, il diritto a percepire l'indennità di maternità per i 5 mesi successivi all'ingresso del minore in famiglia in caso di adozione nazionale o internazionale.

In caso di affidamento per un periodo di 3 mesi

Adozioni internazionali

D.Lgs. 151/2001

In caso di adozione internazionale, durante il periodo di permanenza all'estero, in caso non venga richiesto o venga richiesto solo in parte il congedo di maternità, si può fruire di un congedo non retribuito per 3 mesi

Il congedo non retribuito spetta alla madre lavoratrice dipendente

alternativamente

Il congedo non retribuito spetta al padre lavoratore dipendente

D.Lgs. 80/2015

Anche nel caso in cui la madre non sia lavoratrice

Lavoro notturno

Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

- la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore
- In alternativa, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa

Nei primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il dodicesimo anno di età

Congedo parentale

D.Lgs. 151/2001

Congedo parentale
(continuativo o frazionato)

La madre può
richiedere al
massimo 6
mesi

Il padre può
richiedere al
massimo 7
mesi

Complessivamen
te i genitori
non possono
astenersi dal
lavoro più di
10/11 mesi

D.Lgs. 80/2015

**Usufruibile fino ai 12
ANNI di età del
bambino**

Congedo parentale – figli con handicap

Viene esteso dagli 8 ai 12 anni di età del bambino l'arco temporale in cui usufruire del congedo parentale previsto per i genitori di figli portatori di handicap.

Rimane ferma la durata complessiva del congedo pari a 3 anni

Congedo parentale – fruizione oraria

E' consentita la possibilità di fruizione del congedo parentale anche su **base oraria**, anche in assenza di regolamentazione da parte della contrattazione collettiva:

- 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 con permessi o riposi per allattamento o assistenza figli con handicap
-
-

Congedo parentale – fruizione oraria

Viene ridotto il periodo di preavviso dovuto al datore di lavoro:

- In caso di fruizione su base giornaliera il lavoratore deve dare un preavviso al datore di lavoro di almeno **5 giorni**
- In caso di fruizione su base oraria il lavoratore deve dare un preavviso al datore di lavoro di almeno **2 giorni**

Congedo parentale – trasformazione a tempo parziale

E' prevista la facoltà di richiedere in luogo del congedo parentale la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale:

- Per una sola volta
- Per un periodo corrispondente al congedo non fruito
- Con una riduzione d'orario non superiore al 50%

Trattamento economico

Fino ai 6 anni di età del bambino: I congedi per un periodo complessivo tra i due genitori di **6 mesi** saranno coperti da una indennità nella misura del 30% della retribuzione media giornaliera **senza condizioni di reddito**.

Per gli ulteriori mesi (10 o 11) l'indennità sarà pari al 30% subordinatamente al reddito

Dai 6 agli 8 anni di età del bambino l'indennità sarà pari al 30% subordinatamente al reddito.

Dagli 8 ai 12 anni di età del bambino astensione dal lavoro senza indennità

NOVITA' JOBS ACT

Ai datori di lavoro privati che facciano ricorso al telelavoro per favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro in forza di accordi collettivi anche aziendali è previsto un beneficio di carattere normativo, cioè l'**esclusione dei lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici** previsti per l'applicazione di particolari normative (tutela reale, assunzione apprendisti, riduzione del personale).

Congedo per le donne vittime di violenza di genere

NOVITA' JOBS ACT

Viene prevista una nuova tipologia di congedo riservato alle lavoratrici dipendenti e titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere:

- Durata max 3 mesi
- Può essere fruito su base giornaliera o oraria nell'arco di 3 anni
- Diritto ad un'indennità pari all'ultima retribuzione con riferimento alle voci fisse e continuative (lavoratrice dipendente)