

Scheda su schema di dlgs maternità e conciliazione

Lo schema di dlgs prevede 25 articoli; ha avuto il via libera del Consiglio dei ministri del 20 febbraio 2015.

Art. 1 – Oggetto e finalità

Il dlgs contiene misure sperimentali a tutela della maternità e per favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori.

Art. 2 – Modifiche all'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di divieto di adibire al lavoro le donne

Si specifica che, in caso di parto prematuro, i giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità anche se nel complesso si superano i cinque mesi.

È aggiunto l'articolo 16-bis, relativo al rinvio e alla sospensione del congedo di maternità nei casi di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata; tale diritto è esercitabile una sola volta per 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.

Art. 3 – Modifiche all'articolo 24 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico

L'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di licenziamento per colpa grave della lavoratrice; nella versione vigente, l'indennità è corrisposta nei casi di cessazione dell'attività dell'azienda cui è addetta e di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto per scadenza del termine.

Art. 4 – Modifiche all'articolo 26 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di congedo di maternità nei casi di adozione e affidamento

Il riferimento all'articolo 16-bis (rinvio e sospensione del congedo di maternità nei casi di ricovero del neonato) è inserito anche all'articolo 26 relativo alle adozioni e agli affidamenti.

Art. 5 – Modifiche all'articolo 28 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di congedo di paternità

Il diritto del padre lavoratore ad astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono o in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre si applica anche nel caso in cui la madre è lavoratrice autonoma, avente diritto all'indennità prevista dall'articolo 66 (indennità giornaliera per il periodo di gravidanza e per quello successivo al parto).

La medesima indennità di maternità prevista dall'articolo 66 spetta al padre lavoratore autonomo, previa domanda all'Inps, negli stessi casi previsti per il lavoro dipendente (morte, grave infermità, abbandono, affidamento esclusivo al padre).

Il padre per godere dei benefici previsti deve presentare la certificazione relativa; in caso di abbandono, il padre presenta una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà (art. 47, DPR 445/2000). L'Inps effettua gli accertamenti amministrativi.

Art. 6 – Modifiche all'articolo 31 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di congedo di paternità nei casi di adozione e affidamento

Il padre lavoratore ha diritto al congedo previsto dall'articolo 26, comma 4 (adozione e affidamento; congedo non retribuito per permanenza all'estero), anche se la madre non è lavoratrice.

Art. 7 – Modifiche all'articolo 32 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di congedo parentale

È possibile usufruire del congedo parentale fino ai dodici anni di vita del bambino (precedente limite ad otto anni)

Il comma 1-ter regola la fruizione del congedo parentale ad ore nei casi di mancata regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente l'inizio della fruizione del congedo. È escluso il cumulo fra fruizione oraria del congedo con altri permessi o riposi previsti nel dlgs 151/2001.

Cambia il comma 3, relativo al preavviso. Salvo casi di oggettiva impossibilità e tenendo conto di quanto previsto nei contratti collettivi, il termine di preavviso è non inferiore a cinque giorni (la normativa vigente prevede un termine non inferiore a quindici giorni). Il termine di preavviso è pari a due giorni in caso di fruizione oraria.

Art. 8 – Modifiche all'articolo 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di prolungamento del congedo parentale

L'articolo 33 si allinea alla previsione del godimento del congedo parentale entro i dodici anni di vita del bambino.

Art. 9 – Modifiche all'articolo 34 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di trattamento economico e normativo

L'indennità pari al trenta per cento della retribuzione, prevista nei casi di congedo parentale, è riconosciuta fino al sesto anno di vita del bambino (la normativa vigente fissa il tetto a tre anni).

Viene abrogato il riferimento al reddito per il riconoscimento dell'indennità sul congedo parentale, ulteriore rispetto a quello riconosciuto fino al sesto anno di vita del bambino.

Art. 10 – Modifiche all'articolo 36 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di congedo parentale nei casi di adozione e affidamento

Anche in caso di adozione e affidamento vale l'estensione a dodici anni di età del bambino per la fruizione del congedo parentale.

L'indennità prevista è corrisposta fino ai sei anni di vita del bambino (al momento il limite è a tre anni).

Art. 11 – Modifiche all'articolo 53 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di lavoro notturno

È vietato adibire le donne al lavoro notturno (dalle 24 alle 6) anche nei casi di lavoratrice madre adottiva o affidataria di minore nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre i dodici anni di età. La previsione si applica in alternativa al lavoratore padre adottivo o affidatario convivente.

Art. 12 – Modifiche all'articolo 55 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di dimissioni

Si conferma che la lavoratrice che si dimette volontariamente durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento (art. 54) ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali in caso di licenziamento. In aggiunta, si specifica che la lavoratrice e il lavoratore che si dimettono durante questo periodo non sono tenuti al rispetto dei termini di preavviso.

Art. 13 – Modifiche all'articolo 64 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di lavoratrici iscritte alla gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335

È aggiunto l'articolo 64 bis che riconosce una indennità a beneficio delle lavoratrici iscritte esclusivamente alla gestione separata nei cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia, in caso di adozione nazionale o internazionale. Il diritto spetta anche in caso di mancato versamento dei relativi contributi previdenziali da parte del committente.

Art. 14 – Modifica del Capo XI del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

La rubrica del Capo XI diventa "Lavoratori autonomi" (al momento è "Lavoratrici autonome").

Art. 15 – Modifiche all'articolo 66 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole

L'indennità giornaliera prevista per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole spetta anche al padre lavoratore autonomo nei casi in cui la madre non può fruirne per morte, grave infermità, abbandono, affidamento esclusivo.

Art. 16 – Modifiche all'articolo 67 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di modalità di erogazione dell'indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole

L'indennità prevista all'articolo 66 per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole è erogata al padre lavoratore previa domanda all'Inps, corredata delle certificazioni o delle dichiarazioni; l'indennità spetta anche in caso di adozione o affidamento.

Art. 17 – Modifica del Capo XII del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

La rubrica del Capo XII diventa "Liberi professionisti" (al momento è "Libere professioniste").

Art. 18 – Modifiche all'articolo 70 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di maternità per le libere professioniste

L'indennità giornaliera prevista per le libere professioniste (articolo 70) spetta anche al padre lavoratore autonomo nei casi in cui la madre non può fruirne per morte, grave infermità, abbandono, affidamento esclusivo.

Art. 19 – Modifiche all'articolo 71 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di termini e modalità della domanda per l'indennità di maternità per le libere professioniste

L'indennità prevista all'articolo 70 per le libere professioniste è erogata al padre lavoratore previa domanda all'Inps, corredata delle certificazioni o delle dichiarazioni.

Art. 20 – Modifiche all'articolo 72 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di indennità di maternità per le libere professioniste nei casi di adozione e affidamento

L'indennità prevista all'articolo 72 per le libere professioniste spetta anche in caso di adozione o affidamento secondo le regole previste dall'articolo 26. La domanda di fruizione deve essere presentata dalla madre al competente ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza entro il termine perentorio di 180 giorni dall'ingresso del minore; la domanda è corredata da una dichiarazione (autocertificazione ai sensi della DPR 445/2000) con la quale si attesta l'inesistenza al diritto di altre indennità di maternità.

Art. 21 – Modifiche all'articolo 85 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 recante disposizioni in vigore

Si effettua un coordinamento normativo su due lettere (la m e la z) che richiama delle norme già abrogate rispettivamente nel 2010 e nel 2003. Si specifica che il decreto del Ministro della sanità da considerare è il 10 settembre 1998 e non il 6 marzo 1995.

Art. 22 – Disposizioni in materia di telelavoro

I lavoratori ammessi al telelavoro per motivi legati ad esigenze di cure parentali in forza di accordi collettivi non sono computati nel numero dei lavoratori per la definizione dei limiti numerici per l'applicazione di particolari normative e istituti. Non si specifica quali siano i particolari normative e istituti.

Art. 23 – Congedo per le donne vittime di violenza di genere

La lavoratrice dipendente (pubblica o privata) inserita in percorsi di protezione contro la violenza di genere, debitamente certificati, ha diritto ad astenersi dal lavoro per un periodo massimo di tre mesi, al fine di partecipare a detti percorsi. Alle collaboratrici a progetto è riconosciuta la possibilità di sospensione dal rapporto di lavoro per la durata massima di tre mesi. La lavoratrice è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un preavviso non inferiore a sette giorni, con indicazione di inizio e di fine.

Durante il periodo di congedo per la lavoratrice dipendente è dovuta l'intera retribuzione; il periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio, per la maturazione delle ferie, per la tredicesima mensilità e per il trattamento di fine rapporto.

Il congedo per la lavoratrice può essere fruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni, secondo quanto previsto dagli accordi collettivi nazionali; mancando questi accordi, la dipendente può scegliere la fruizione secondo le regole previste dal decreto legislativo 151/2000.

Il comma 6 prevede un diritto di priorità nella trasformazione da tempo pieno a tempo parziale (verticale o orizzontale); la successiva ritrasformazione a tempo pieno è su richiesta della lavoratrice.

Restano salve altre disposizioni più favorevoli.

Art. 24 – Destinazione di risorse alle misure di conciliazione tra vita privata professionale e vita privata

In via sperimentale, una quota del 10% del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello è destinata alla promozione della conciliazione tra vita professionale e privata; è atteso un decreto ministeriale per i criteri di utilizzo. Sono previste l'adozione di linee guida ed una attività di monitoraggio da parte di una cabina di regia istituzionale, composta da tre rappresentanti designati dal Presidente del Consiglio dei ministri (o, se presenti, dai Ministri per la famiglia, per le pari opportunità e per la semplificazione e pubblica

amministrazione), da un rappresentante designato dal Ministro dell'economia e dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali che la presiede.

Art. 25 – Disposizioni finanziarie

Con l'esclusione di quanto previsto all'articolo 24 (destinazione di risorse alle misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata), le misure contenute nel presente decreto trovano applicazione per il solo 2015 e per le giornate di astensione riconosciute nell'anno 2015. L'eventuale estensione agli anni successivi al 2015 è condizionata all'entrata in vigore dei decreti attuativi della delega lavoro (legge 183/2014) e all'individuazione di adeguata copertura.

Il comma 3 quantifica in 222 milioni di euro gli oneri di copertura delle misure contenute dagli articoli da 2 a 23 del presente decreto; la copertura è con i fondi previsti dalla legge di stabilità 2015 (articolo 1, comma 107, legge 190/2014; si ricorda che tali fondi ammontano nel complesso a 2,2 miliardi di euro e dovrebbero servire a coprire l'intera delega, compresi gli ammortizzatori sociali).