Decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015 recante misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9 della Legge 10 dicembre 2014, n. 183. (/item/decreto-legislativo-n-80-del-15-giugno-2015-recante-misure-per-la-conciliazione-delle-esigenze-di-cura-vita-e-di-lavoro-in-attuazione-dell-articolo-1-commi-8-e-9-della-legge-10-dicembre-2014-n-183)

Pubblicato sulla G.U. n. 144 del 24 giugno 2015, S.O. n. 34, il decreto sulle misure di conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro.

Il provvedimento, che entra in vigore il **25 giugno** interviene principalmente sul Testo Unico della maternità n. 151 del 26 marzo 2001 e contiene misure destinate 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. Vediamo in sintesi le principali novità introdotte.

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

Sono previste modifiche all'articolazione del congedo obbligatorio di maternità al fine di permetterne una fruizione più flessibile in situazioni particolari come il parto prematuro o il ricovero del neonato.

In particolare viene introdotto il diritto per la lavoratrice di chiedere, in caso di ricovero del neonato, la sospensione del congedo di maternità e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del neonato. Tale diritto può essere fatto valere solo una volta per figlio ed è vincolato alla presentazione di certificazione medica da cui risulti la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

Modifiche all'art. 28 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di congedo di paternità.

È estesa a tutte le categorie di lavoratori (non solo lavoratori dipendenti, **ma anche lavoratori autonomi**) la possibilità di godere del congedo da parte del padre nei casi in cui la madre sia impossibilitata a fruirne.

Modifiche all'art. 32 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di congedo parentale.

Viene prevista una estensione dell'arco temporale all'interno del quale è possibile fruire del congedo parentale: ciò potrà avvenire non più nei primi otto anni di vita del bambino **ma nei primi dodici anni di vita.**

Possibilità di scelta fra la fruizione del congedo su base giornaliera o su base oraria, secondo la disciplina prevista dalla contrattazione collettiva; in mancanza di disciplina collettiva, la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri settimanale o mensile precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo. **Il congedo si può tradurre dunque in una trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale al 50%.**

Nel caso di fruizione del congedo su base oraria, è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo con permessi o riposi previsti dalla vigente normativa

Il genitore che intende usufruire del congedo parentale è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso **non inferiore a cinque giorni con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo**. Nel caso di congedo parentale su base oraria il termine di preavviso **è di due giorni**.

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

E' previsto il prolungamento **entro i primi 12 anni di vita del bambino**, (in precedenza era fino all'8° anno) del periodo entro il quale può essere richiesto il congedo parentale nel caso in cui il minore presenti una situazione di handicap grave.

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

E' previsto che l'indennità pari al 30% della retribuzione per i periodi di congedo parentale prevista fino al terzo anno **sia estesa fino al sesto anno sempre per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi**. Può **arrivare fino all'ottavo anno in caso di condizioni reddituali meno favorevoli**. Trattamento analogo è previsto in caso di adozione e affidamento.

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

Il genitore lavoratore può fruire del congedo parentale in caso di adozione e di affidamento fino ai **primi 12 anni di ingresso** del minore in famiglia (in precedenza il limite era fino agli 8 anni dall'ingresso). Il periodo massimo per fruire dell'indennità relativa al congedo parentale **arriva ai primi 6 anni dall'ingresso** del minore in famiglia (in precedenza il limite era fino a 3 anni dall'ingresso)

Modifiche all'art. 53 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 in materia di lavoro notturno.

Viene aggiunta un ulteriore ipotesi riguardante il lavoro notturno; in particolare è previsto che non sono obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il 12° anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa

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

E' prevista l'automaticità delle prestazioni a favore di lavoratori e lavoratrici iscritti alla Gestione separata di cui alla legge 335/1995 non iscritti ad altre forme obbligatorie. Ciò significa che essi hanno diritto all'indennità di maternità anche in caso di mancato versamento alla Gestione dei relativi contributi previdenziali da parte del committente.

E' inoltre previsto che, in caso di adozione nazionale o internazionale, alle lavoratrici iscritte alla gestione separata, non iscritte ad altre forme obbligatorie, **spetta un'indennità per i primi 5 mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia.**

Disposizioni in materia di telelavoro.

Sono previsti benefici nell'applicazione di normative e istituti per i datori di lavoro che utilizzano il telelavoro per soddisfare esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. I lavoratori interessati dal telelavoro non vengono computati nei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi.

Congedo per le donne vittime di violenza di genere.

Viene introdotta una nuova tipologia di congedo per le donne vittime di violenza di genere ed inserite in percorsi di protezione debitamente certificati.

Le lavoratrici dipendenti di datore pubblico o privato (escluso il lavoro domestico) e le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione hanno diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo di 3 mesi per lo svolgimento del percorso di protezione.

In caso di fruizione del congedo, la lavoratrice è tenuta ad informare il datore di lavoro o committente, salvo casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso non inferiore a sette giorni, dando indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a fornire la certificazione rilasciata dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio.

Durante tale periodo la lavoratrice percepisce un'indennità pari all'ultima retribuzione ed ha copertura contributiva figurativa. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in part time ove disponibile in organico. Esso va nuovamente trasformato in tempo pieno, su richiesta della lavoratrice.

D. Lgs. 80-2015_Vita-Lavoro.pdf (/?task=callelement&format=raw&item_id=1978&element=8513da06-2f9b-4fa6-8d76-04b434b48976&method=download)

Data inserimento: 25.06.15

Inserito in:: Normativa del lavoro (/category/normativa-del-lavoro)
Notizia n.: 1978

(http://www.fai