

Maternità e congedi parentali: novità

di Marco Graziuso

In data 25 giugno 2015 è entrato in vigore il D.Lgs. n. 80 del 15/04/2015 recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'art. 1 commi 8 e 9 della Legge 10 dicembre 2014, n. 183" (G.U. n. 144 del 24/06/2015 - S.O. n. 34).

Il dispositivo contiene soprattutto alcune rilevanti modifiche al Testo Unico - D.Lgs. n. 151 del 26/03/2001, relativo alla tutela della maternità e alla disciplina dei congedi parentali.

Nel rinviare alla lettura integrale dei due testi legislativi riportati nella sezione Bacheca della rivista completamente aggiornati, occorre evidenziare che l'art. 26 del citato decreto stabilisce che le disposizioni di cui agli articoli 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 16 e 24 si applicano in via sperimentale esclusivamente per il solo anno 2015

e per le sole giornate di astensione riconosciute nel medesimo anno.

Il riconoscimento dei benefici per gli anni successivi al 2015 è condizionato dall'entrata in vigore dei decreti legislativi attuativi dei criteri di delega di cui alla Legge n. 183 del 10/12/2014, che individuino adeguata copertura finanziaria.

Particolarmente rilevante è l'art. 24, che riportiamo integralmente, che si pone in stretta relazione col fenomeno, purtroppo diffuso, della violenza sulle donne.

Infatti, alle vittime di violenza e a coloro che sono inseriti in un percorso di protezione debitamente certificato viene assicurato un periodo di astensione dal lavoro per un massimo di tre mesi. La tabella riporta sinteticamente le modifiche apportate al Testo Unico.

D.Lgs. n. 80 del 15/06/2015	T.U. - D.Lgs. n. 151 del 26/03/2001
Art. 2	Art. 16 Divieto di adibire al lavoro le donne Rinvio e sospensione del congedo di maternità
Art. 3	Art. 24 Prolungamento del diritto a corresponsione del trattamento economico
Art. 4	Art. 26 Congedo di maternità nei casi di adozione e affidamento
Art. 6	Art. 31 Congedo di paternità nei casi di adozione e affidamento
Art. 7	Art. 32 Congedo parentale
Art. 8	Art. 33 Prolungamento congedo parentale
Art. 9	Art. 34 Trattamento economico e normativo
Art. 10	Art. 36 Congedo parentale nei casi di adozione e affidamento
Art. 11	Art. 53 Lavoro notturno
Art. 12	Art. 55 Dimissioni

Art. 13	Art. 64 Lavoratrici iscritte alla gestione separata INPS
Art. 14	Modifica la rubrica del Capo XI del D.Lgs. n. 151/2001 in Lavoratori autonomi
Art. 15	Art. 66 Indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole
Art. 16	Art. 67 Modalità di erogazione dell'indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole
Art. 17	Modifica la rubrica del Capo XII del D.Lgs. n. 151/2001 in Liberi professionisti
Art. 18	Art. 70 Indennità di maternità per le libere professioniste
Art. 19	Art. 71 Termini e modalità della domanda per l'indennità di maternità per le libere professioniste
Art. 20	Art. 72 Indennità di maternità per le libere professioniste nei casi di adozione e affidamento
Art. 21	Art. 85 Disposizioni in vigore

Congedo per le donne vittime di violenza di genere

1. La dipendente di datore di lavoro pubblico o privato, con esclusione del lavoro domestico, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.

2. Le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificate dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio di cui all'articolo 5-bis, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui ai commi 1 e 2.

4. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste

per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. 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.

5. Il congedo di cui al comma 1 può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo, la dipendente 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 quadsirettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

6. La lavoratrice di cui al comma 1 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.

7. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva.