

## Novità in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Come noto, il Consiglio dei Ministri ha da poco approvato in forma provvisoria altri due decreti attuativi del c.d. Jobs Act. Uno di questi, ai sensi dell'articolo 1, commi 8 e 9, Legge 10 dicembre 2014, n. 183, intende garantire un adeguato sostegno alle cure parentali, attraverso la revisione e l'aggiornamento delle 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.

In concreto, è stato ritoccato in più punti il Testo Unico a tutela della maternità e paternità (D.Lgs. 151/2001), anche sulla scorta di alcuni interventi della Corte Costituzionale.

Innanzitutto, l'obbligatorietà del **congedo di maternità** si rafforza in ipotesi di parto anticipato: i giorni di congedo non goduti a causa del parto prematuro vengono ad aggiungersi al periodo di congedo successivo al parto, anche se la somma dei periodi oltrepassa il limite complessivo di cinque mesi.

Altresì, alla madre è consentito chiedere -una volta per ogni figlio e dietro attestazione medica di suo stato di salute compatibile con la ripresa del lavoro- la *sospensione* del congedo *post partum* (quello ordinario e quello "incrementato" in ipotesi di parto prematuro) qualora il neonato venga ricoverato, potendo godere il residuo periodo, anche in parte soltanto, dal giorno di dimissione del bambino. La stessa disciplina si applica in caso di adozione e affidamento.

Parallelamente, si espande anche il **congedo di paternità** in caso di madre avente diritto all'indennità di maternità per le *lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole*. Tale indennità, peraltro, spetta al padre lavoratore autonomo in caso di morte o grave infermità della madre, di abbandono ovvero di affidamento esclusivo.

Analogamente si prevede per l'indennità di maternità per le libere professioniste, che spetta ancora al padre libero professionista.

In seguito al pronunciamento di illegittimità costituzionale (Corte Cost., sentenza 3 dicembre 2001, n. 405), comprare espressamente la previsione della doverosità dell'indennità di maternità nei casi di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro.

L'espansione delle tutele ha coinvolto, altresì, il **congedo parentale**. Infatti, il diritto all'astensione dal lavoro sussiste nei primi dodici anni di vita del bambino, a fronte dei precedenti otto; parimenti, entro il dodicesimo anno di vita si può esercitare il diritto al prolungamento del congedo parentale in caso di minore con handicap.

Quanto al trattamento economico, l'indennità -trenta per cento della retribuzione- è dovuta fino al sesto anno di vita del bambini.

La disciplina si applica anche all'adozione e all'affidamento, ma i periodi di fruibilità del congedo e dell'indennità decorrono dall'ingresso in famiglia del minore e non dalla nascita.

Breve inciso normativo in tema di **lavoro notturno**, a cui non sono obbligati, nei primi tre anni di ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il dodicesimo anno di età, la madre adottiva o affidataria -o in alternativa il padre adottivo o affidatario convivente con la stessa-.

Altresì, non sono più tenuti al **preavviso** la lavoratrice o il lavoratore che si dimettono volontariamente nel periodo in cui, a tutela della maternità o paternità, vige il divieto di licenziamento.

Infine, si prevede l'estensione della disciplina dettata per le lavoratrici iscritte alla Gestione Separata in caso di adozione nazionale e internazionale, anche rispetto al principio delle automaticità delle prestazioni al fine della percezione dell'indennità in caso di omesso versamento contributivo da parte del committente.

Importante beneficio è previsto a favore dei datori di lavoro che fanno ricorso al **telelavoro** per motivi legati ad esigenze di cure parentali dei propri lavoratori. Infatti, questi ultimi non andranno computati nei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari discipline.

Degno di nota, infine, l'intervento in tema di **congedo per le donne vittime di violenza di genere** inserite nei percorsi di protezione debitamente certificati: la dipendente ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo di tre mesi; per la collaboratrice a progetto, invece, il diritto è di sospendere il rapporto al massimo per tre mesi.

Durante il periodo di congedo, che si computa ai fini dell'anzianità di servizio, della maturazione delle ferie, della tredicesima e del TFR, si conserva il diritto all'intera retribuzione. Inoltre, la lavoratrice ha diritto alla trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e, successivamente, alla ri-trasformazione a tempo pieno.

27 febbraio 2015

Avv. Fabio Petracchi - Dr. Alexander Yakovlev