

[Home](#) > [Priorità](#)

Le novità introdotte dal Decreto n. 80/2015

1. Le modifiche sul testo unico della maternità e paternità: il Decreto Legislativo n.151/2001 dopo il 25 giugno 2015

- l'astensione obbligatoria non goduta a causa di parto prematuro potrà essere fruita dalla lavoratrice madre dopo la nascita del bambino, anche nel caso in cui ciò comporti il superamento dei cinque mesi previsti (nuovo articolo 16 del D. Lgs. n.151/2001);
- il congedo parentale (c.d. astensione facoltativa) potrà essere richiesto fino al compimento del dodicesimo anno di vita del bambino (nuovo articolo 32, comma 1), lì dove la precedente norma prevedeva la soglia dell'ottavo anno;
- la scelta tra fruizione giornaliera o oraria del congedo parentale è ora consentita al lavoratore, anche in mancanza di una specifica disciplina dettata dalla contrattazione collettiva di qualsiasi livello (nuovo articolo 32, comma 1 ter);
- sono ridotti i tempi di comunicazione per la scelta della modalità di fruizione del congedo parentale: il datore di lavoro dovrà essere informato con un preavviso di almeno cinque giorni (non più quindici), ridotti a due qualora si richieda la fruizione ad ore (nuovo articolo 32, comma 3);
- il limite entro il quale il congedo parentale dà diritto a una indennità pari al 30% della retribuzione è elevato ai primi 6 anni di vita del bambino (anziché ai primi 3 anni). Dai 6 ai 12 anni il congedo non è retribuito, ad eccezione dei lavoratori con redditi particolarmente bassi (pari a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria – per l'anno 2015 Euro 16.327,68), per i quali l'indennità del 30% è prevista fino all'ottavo anno del bambino (nuovo articolo 34, commi 1 e 3).
- è possibile sospendere il congedo di maternità in caso di ricovero del bambino, a condizione che la lavoratrice presenti un certificato medico che attesti l'idoneità alla ripresa dell'attività (articolo 16 bis);

- l'indennità di maternità è corrisposta anche alle lavoratrici licenziate per colpa grave integrante giusta causa di risoluzione del rapporto di lavoro (nuovo articolo 24, comma 1).

Tali novità si applicano, in via sperimentale, per il solo 2015: la possibilità di fruirne per gli anni successivi è subordinata all'entrata in vigore di ulteriori decreti legislativi che individuino adeguata copertura finanziaria.

Resta fermo che le dimissioni volontarie del genitore durante il primo anno di vita del bambino non prevedono obbligo di preavviso al datore di lavoro (nuovo articolo 55, comma 1).

Le novità per i genitori adottivi

Al fine di evitare disparità e favorire l'inserimento del minore nelle famiglie, è prevista l'estensione delle tutele predisposte per i genitori naturali anche ai genitori adottivi.

Tra le varie novità previste in caso di adozioni internazionali, è introdotta anche:

- la possibilità per il padre di richiedere un congedo non retribuito sebbene la madre non sia lavoratrice (nuovo articolo 31, comma 2), in modo che entrambi possano partecipare pienamente a tutte le fasi della procedura di adozione, anche quelle che si svolgono all'estero;
- la non obbligatorietà di lavoro notturno, che è estesa anche alle madri o padri adottivi o affidatari durante i primi di tre anni di ingresso del bambino nella famiglia (nuovo articolo 53, comma 2, lettera 1 bis).

Disposizioni a sostegno dei lavoratori autonomi e parasubordinati interessati da un affido o da un'adozione

1. L'indennità di maternità sarà fruibile anche dalle libere professioniste, per cinque mesi in caso di adozione e per tre mesi nell'ipotesi di affido (nuovo articolo 72, comma 1).
2. Le lavoratrici iscritte alla Gestione Separata dell'INPS possono richiedere l'indennità di maternità della durata di cinque mesi dall'ingresso del minore in famiglia, fruibile anche dal padre in caso di morte, grave infermità o abbandono della madre (articolo 66, comma 1 bis).
3. E' recepito il principio per cui l'omissione contributiva del committente non ha ripercussioni sulla fruizione dell'indennità di maternità per i lavoratori iscritti alla Gestione Separata, altrimenti ingiustamente condizionati dal comportamento illecito di un terzo (articolo 64 ter).
4. Anche laddove la madre sia lavoratrice autonoma, in caso di morte o infermità grave della stessa o in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre - lavoratore autonomo - quest'ultimo può fruire del congedo di paternità (articolo 66, comma 1 bis).

Le novità di cui ai punti 2, 3 e 4 avranno validità anche per gli anni successivi al 2015 subordinatamente all'entrata in vigore dei decreti legislativi che ne individuino la copertura finanziaria.

2. Violenza di genere

Per il 2015 le vittime di violenza di genere (come individuate dal Decreto Legge 93/2013 convertito nella Legge 119/2013), lavoratrici dipendenti o parasubordinate sia del privato che del pubblico, potranno richiedere un'astensione per un periodo massimo di tre mesi dall'attività lavorativa, per motivi legati al percorso di protezione. La fruizione del congedo potrà avvenire su base giornaliera od oraria nell'arco dei tre anni, secondo modalità stabilite dagli accordi collettivi; in loro assenza, si avrà riguardo alle esigenze della lavoratrice stessa.

Durante il periodo di congedo la lavoratrice percepirà un'indennità parametrata all'ultima retribuzione.

Le lavoratrici vittime di violenza potranno inoltre chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il part time concesso dovrà essere trasformato nuovamente in full time su richiesta della lavoratrice (articolo 24 - d. lgs.n. 80/2015).

3. **Telelavoro e azioni di conciliazione**

Sono introdotti benefici per i datori di lavoro che utilizzeranno forme di organizzazione tese ad una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti:

- i lavoratori ammessi al telelavoro possono essere esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da disposizioni di legge o di contratto collettivo per l'applicazione di particolari normative ed istituti (articolo 23 - d. lgs. n. 80/2015);
- In via sperimentale, per il triennio 2016-2018, il 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 vita privata. Saranno definiti in un apposito decreto interministeriale i criteri e le modalità per accedere a questo nuovo sgravio. Nello stesso decreto, inoltre, saranno delineate linee guida e modelli utili per incoraggiare la diffusione delle buone pratiche (articolo 25 - d. lgs. n. 80/2015).