



EVERYTHING MATTERS

Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Avv. Federico Strada

Milano, 29 giugno 2016

D.lgs. 80/2015

«Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro»

- Decreto attuativo della delega contenuta nella Legge 183/2014
- Estende dal 25 giugno 2015 le tutele genitoriali per maternità e paternità
- **Applicazione** dei nuovi strumenti di tutela **soltanto per l'anno 2015**

D.lgs. 148/2015 (art. 43, co.2) «Riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporti di lavoro»

- Decreto attuativo della delega contenuta nella Legge 183/2014
- **Estende** la portata normativa delle disposizioni del D.lgs. 151/2001 (come modificate dal D.lgs. 80/2015) in materia di tutela genitoriale e conciliazione vita e lavoro anche **agli anni successivi al 2015**



Che cos'è la conciliazione vita-lavoro



Oggetto e finalità delle misure.

"tutelare la maternità delle lavoratrici e favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e lavoro per la generalità dei lavoratori" (art. 1)



Maternità, paternità e congedi parentali



Nuove tutele (lavoro notturno, telelavoro, dimissioni senza preavviso, indennità di maternità estesa, congedo per le donne vittime di violenze di genere)



Part-time (d.lgs. 81/2015)



Flessibilità in ingresso, banca ore e servizi salva tempo



(Welfare aziendale e smart working)

- Viene introdotta una nuova regolazione per la flessibilità dell'orario di lavoro, che consente alle imprese il superamento dell'orario contrattuale fino al limite di 44 ore settimanali per 16 settimane, senza maggiorazione di straordinario per le ore prestate oltre l'orario settimanale, se recuperate entro 12 mesi dall'avvio del programma di flessibilità. L'azienda dovrà comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma di flessibilità, e le eventuali variazioni dovranno essere comunicate per iscritto con un preavviso di almeno 15 giorni.

A seguito di **accordo collettivo di secondo livello** (territoriale o aziendale) è possibile istituire programmi di flessibilità che prevedano una prestazione ordinaria settimanale fino a 48 ore per un massimo di 16 settimane nell'anno (ipotesi aggiuntiva A, art. 126) oppure di 44 o 48 ore per un massimo di 24 settimane (ipotesi aggiuntiva B, art. 127). Ai lavoratori a cui si applica il criterio di flessibilità è garantita:

- la maturazione di 45 minuti (fino a 44 ore) e 70 minuti (fino a 48 ore) di permesso retribuito per ogni settimana di picco;
- la programmazione da parte dell'azienda del 50% delle ore di recupero, mentre la restante quota del 50% delle ore da recuperare verrà accantonata a banca ore e utilizzata a discrezione del lavoratore.

Le Parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi convengono di istituire **la banca delle ore** la cui fruizione avverrà con le seguenti modalità:

- i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato;
- i riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore;
- per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.

Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.

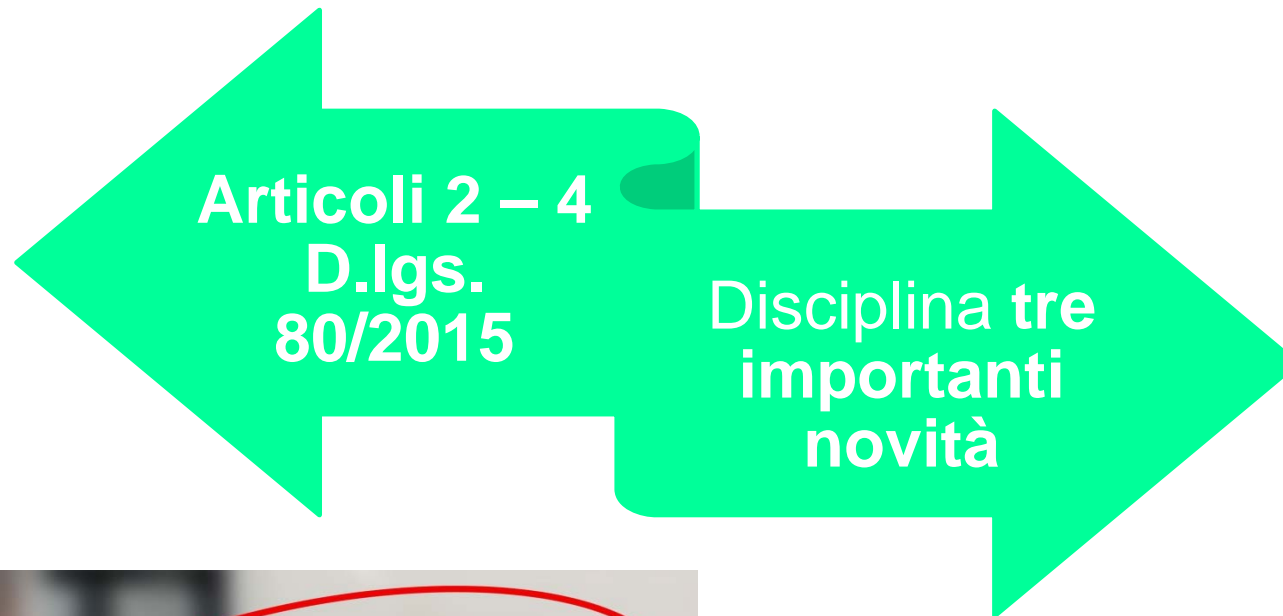
Il prelievo delle ore maturate avverrà con preavviso scritto di 5 giorni.

Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.

**Articolo 1:
il Decreto ha
una duplice
finalità**

(a) la tutela della
maternità delle
lavoratrici

(b) la conciliazione dei
tempi di vita e lavoro per
la generalità dei
lavoratori



**Giorni di congedo
obbligatorio non goduti prima
del parto**

Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, vige il divieto di adibizione delle donne al lavoro. Tali giorni **si aggiungono** al periodo di congedo di maternità dopo il parto **anche qualora il periodo complessivo di congedo** (2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto) **superi il limite dei 5 mesi**

Possibilità di rinvio e sospensione del congedo di maternità

Nel caso in cui il neonato venga ricoverato in una struttura pubblica o privata, la madre può chiedere la sospensione del congedo di maternità e di goderlo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino;

La madre può usufruire di tale facoltà una sola volta per ogni figlio e deve produrre l'attestazione medica che dichiara la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa;

Tale disposizione si applica anche in caso di adozione e affidamento di minore.

Corresponsione indennità di maternità

L'indennità di maternità viene corrisposta oltre che nei casi di risoluzione previsti dall'art. 54 D.lgs. n. 151 del 2001 lett. b (cessazione dell'attività dell'azienda cui la lavoratrice è addetta) e c (ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine) anche nel caso di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro (lett. a D.lgs. n. 151 del 2001);

**Articoli 5 – 6
D.lgs.
80/2015**

**Disciplina due
importanti
novità**



Diritto del padre di astenersi nel caso di madre Lavoratrice autonoma

Il diritto del padre lavoratore di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, è applicabile - oltre ai casi già previsti - anche nel caso in cui la madre sia una lavoratrice autonoma e abbia diritto di fruire dell'indennità giornaliera prevista dall'art. 66 D.lgs. n. 151 del 2001. L'indennità di cui all'art. 66 spetta - previa domanda all'INPS - al lavoratore padre autonomo per tutta la durata del congedo di maternità.

Diritto del padre di astenersi nel caso adozione internazionale

La lavoratrice che, per il periodo di permanenza all'estero per adozione internazionale del minore, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità. Tale diritto spetta ora, alle medesime condizioni, al lavoratore anche qualora la madre non sia lavoratrice.

Gli articoli 7-8 D.lgs. 80/2015 disciplinano le seguenti novità:



Possibilità di fruire del congedo parentale da parte di ciascun genitore **nei primi dodici anni di vita del bambino** (anziché otto anni)



Il periodo minimo di preavviso per fruire del congedo parentale è di **5 giorni** (anziché 15), per la fruizione su base oraria il termine minimo di preavviso è fissato in **2 giorni**.



Il periodo entro cui può essere esercitato da uno dei genitori lavoratori, il diritto al prolungamento del congedo parentale, per il caso in cui il minore presenti una **situazione di handicap grave giunge ai primi 12 anni di vita del bambino**





Il limite entro il quale il congedo parentale dà diritto a una **indennità pari al 30%** della retribuzione si eleva fino ai primi **6 anni di vita del bambino**



Qualora il CCNL di categoria non specifichi le modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore **può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria**

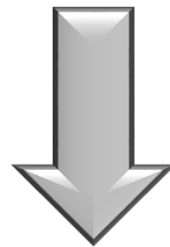


La **fruizione su base oraria** è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.



Il genitore lavoratore può fruire del congedo parentale in caso di **adozione e di affidamento** fino ai primi **12 anni dall'ingresso in famiglia**

L'articolo 11 D.lgs. 80/2015 modificando l'articolo 53 del D.lgs. 151/2001



ha esteso ai genitori adottivi o affidatari di un minore il diritto a non essere obbligati a prestare lavoro notturno (dalle ore 24 alle ore 6) nei primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia e, in ogni caso, non oltre il dodicesimo anno di età. Anche le conseguenze sanzionatorie sono le medesime dettate per i genitori biologici

Articolo 23 D.lgs. 80/2015



Nel caso in cui i datori di lavoro privati utilizzino l'istituto del telelavoro per motivi legati ad esigenze di cure parentali in forza di accordi collettivi, godono del beneficio dell'**esclusione dei lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.**

Congedo per le donne vittime di violenza di genere

Articolo 24 D.lgs. 80/2015 ha introdotto la seguente disciplina del congedo per le donne vittime di violenza di genere:



Ambito di applicazione:

dipendenti di datore di lavoro pubblico o privato imprenditore e collaboratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio.



Congedo:

- diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi;
- durante il periodo di congedo di cui al comma 1 è dovuta l'intera retribuzione;
- 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.

Congedo per le donne vittime di violenza di genere



Modalità di fruizione del congedo:

- il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto previsto da accordi collettivi nazionali;
- in caso di mancata regolamentazione della contrattazione collettiva, si 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 quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.



Diritti e obblighi della lavoratrice:

- ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale. (su richiesta della lavoratrice il rapporto di deve essere nuovamente trasformato a tempo pieno);
- salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni.



Facoltà di dimissioni senza preavviso

- confermata alla lavoratrice madre e al lavoratore padre che fruiscono o abbiano fruito del congedo fino al compimento di un anno di età del bambino o nel caso di adozione o affidamento fino al compimento di un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
- *"diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e di contratto per il caso di licenziamento"*

Estensione indennità maternità e paternità (art. 13 e segg.)



Indennità di maternità/paternità per iscritti gestione separata INPS; l'indennità maternità, da 3 a 5 mesi per adozione, se non hanno altre forme obbligatorie di previdenza.

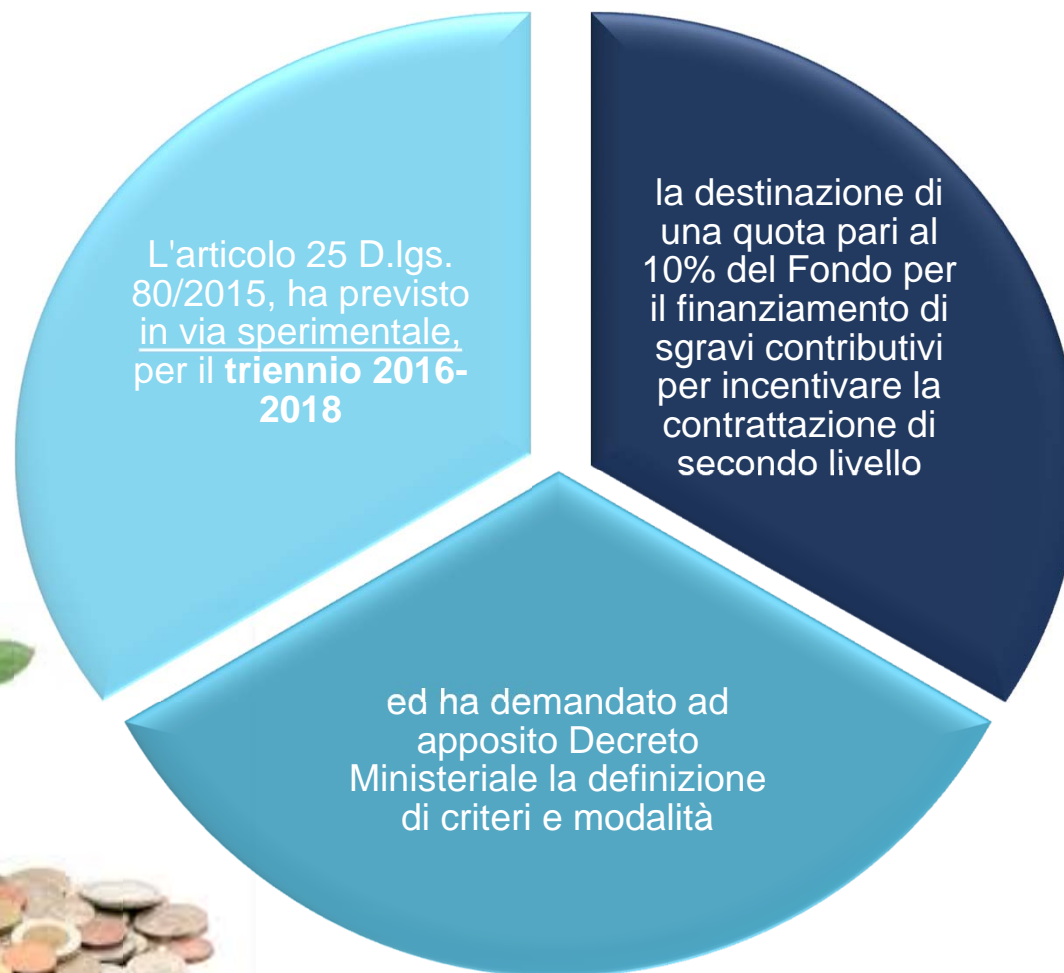


Indennità di maternità/paternità per lavoratori autonomi; l'indennità maternità, da 3 a 5 mesi per adozione, se non hanno altre forme obbligatorie di previdenza.



Indennità di maternità/paternità per liberi professionisti; l'indennità maternità, da 3 a 5 mesi per adozione, se non hanno altre forme obbligatorie di previdenza.

Risorse per promuovere la conciliazione vita-lavoro



L'articolo 26 D.lgs. 80/2015 prevede alla copertura finanziaria degli oneri derivanti, nell'anno 2015, per gli articoli 2-24, stimati in 104 MLN



L'articolo 27
D.lgs. 80/2015
disciplina

L'attivazione di un
**sistema permanente di
monitoraggio**

un'apposita **clausola di
salvaguardia**
("Scostamenti")

Il codice dei contratti (d.lgs. 81/2015)

Il d.lgs. n. 81/2015 definisce il lavoro subordinato a tempo indeterminato come la "**forma comune di rapporto di lavoro**"



Lavoro supplementare

- Periodo di lavoro svolto in misura aggiuntiva rispetto all'orario ridotto eventualmente concordato tra le parti
- Può essere richiesto dal datore di lavoro, nel rispetto dei limiti e delle condizioni fissate dai contratti collettivi (di qualsiasi livello), anche senza il consenso del lavoratore



Novità

- La richiesta può riguardare non solo singole giornate, ma anche settimane o mesi
- Se non è applicabile una disciplina collettiva, il datore di lavoro può comunque chiedere al dipendente di svolgere una prestazione aggiuntiva, in misura variabile fino al 25% delle ore di lavoro settimanale concordate
- Il lavoratore può comunque rifiutare di svolgere il lavoro supplementare se ha comprovate esigenze lavorative (es. un'altra occupazione), di salute, familiari oppure di formazione professionale
- Le ore di lavoro supplementare devono essere compensate mediante una maggiorazione retributiva, pari al 15% della retribuzione globale di fatto



Più facile richiedere lavoro supplementare quando manca contratto collettivo

Clausole elastiche

- Accordi, sottoscritti dal lavoratore, che consentono al datore di lavoro di cambiare l'orario di lavoro del dipendente, allungando la sua durata oppure spostando nel tempo la collocazione oraria della prestazione
- Possono essere pattuite nel contratto individuale di lavoro, a condizione che abbiano forma scritta e che siano rispettati gli eventuali limiti previsti dai contratti collettivi
- Il datore di lavoro deve rispettare un termine di preavviso minimo di due giorni lavorativi e riconoscere specifiche compensazioni (maggiorazioni economiche o riposi), nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi



Novità

- Scompare la distinzione tra clausole "elastiche" e "flessibili"
- Possibile stipulare le clausole elastiche anche nei casi in cui non esiste un contratto collettivo, avanti alle commissioni di certificazione
- Il datore di lavoro deve compensare il lavoro aggiuntivo con una maggiorazione del 15 per cento



Semplificato il regime delle clausole elastiche, problema di coordinamento con i CCNL

Novità

- Priorità per la trasformazione in part time per i parenti di persone affette da patologie oncologiche
- Possibilità di convertire il congedo parentale in part time per un periodo corrispondente

