



## **Osservazioni UIL**

**ai Disegni di Legge Delega n. 157 e 158**

**“Schema di decreto legislativo su conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”**

**“Schema di decreto legislativo recante testo organico delle tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni”**

**(Commissione Lavoro del Senato – 21 Aprile 2015)**

Comunicazione di Guglielmo Loy  
Segretario Confederale UIL

## **Atto Governo n. 158 "Schema di decreto legislativo recante testo organico delle tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni" (Atto Governo n. 158)**

### **Lavoro a tempo determinato (artt. 17-27)**

Pur comprendendo l'intento semplificatorio con cui si intende procedere alla revisione delle tipologie contrattuali, desta non poca perplessità scoprire che tra le righe di quella che diventerà la legislazione di riferimento di questo istituto, vengono eliminati alcuni riferimenti normativi vigenti che riteniamo fondamentali al fine di una maggior tutela delle lavoratrici e lavoratori interessati e di una migliore utilizzazione della tipologia contrattuale.

Il richiamo va all'art. 17, in cui viene stabilita per legge la **durata massima di 12 mesi all'ulteriore contratto in deroga**, facendo venir meno sia il rinvio agli avvisi comuni che fino ad oggi ne hanno definito la durata, sia all'obbligo di assistenza di un rappresentante sindacale a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. Una espressa esclusione del ruolo delle organizzazioni sindacali che ravvisiamo anche nel successivo art. 18 lettera b) nel cui incipit viene espunta l'espressione "salva diversa disposizione degli accordi sindacali...".

Seppur già entrata in vigore con il recente Decreto Poletti, l'aver stabilito, per legge, il **tetto del 20% delle assunzioni a tempo determinato** (che oggi ritroviamo nell'art. 21 del Disegno di legge delega) continua a non convincerci poiché, se da una parte consideriamo corretto che si cerchi di dare al mercato del lavoro regole semplici, certe e chiare per tutti, dall'altro riteniamo che alcune regole non possano essere "omogeneizzate", quanto, invece, adattate alle diverse esigenze dei settori produttivi attraverso la contrattazione collettiva.

Se poco ci convince questo tetto, di meno la **disparità di tutele tra lavoratori** che si realizzerà in caso di sfioramento del tetto del 20% sul tempo determinato "diretto" (per la cui violazione il datore di lavoro incorrerà nella sola sanzione amministrativa) e del 10% in caso di somministrazione a tempo indeterminato in cui, viceversa, il lavoratore potrà chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore (art 36 DDL).

Altra questione che vede differenti trattamenti tra lavoratori a tempo determinato "diretto" con quelli in somministrazione, riguarda i **termini di impugnativa dei contratti**: se infatti per i primi, i termini di decadenza stragiudiziale sono di 120 giorni, per i secondi sono di 60 giorni. Questo è un caso in cui sarebbe opportuno procedere ad una "omogeneizzazione" dei termini di impugnazione, portandoli a 120 giorni anche per i lavoratori in somministrazione.

### **Somministrazione di lavoro (artt. 28-38)**

Lo schema di decreto in esame interviene, in materia di somministrazione di lavoro attraverso una profonda revisione della precedente disciplina contenuta all'interno del Dlgs 276/03.

Tra le principali modifiche che il legislatore introduce va senza dubbio messo in evidenza il superamento del vincolo di "causalità" per la somministrazione a tempo indeterminato e la sua sostituzione con un limite percentuale, esclusivamente quantitativo, fissato al 10%.

In quest'ottica è positivo che si rimandi all'autonomia della contrattazione collettiva nazionale sia per quanto riguarda la derogabilità di tale limite stabilito per la sola somministrazione a tempo indeterminato sia, successivamente, per la eventuale individuazione di limiti quantitativi in riferimento alla somministrazione a tempo determinato.

Con l'attuale schema di decreto si realizza pertanto una forte deregolamentazione della somministrazione di lavoro che, in tempi non sospetti, è stata giudicata dalla nostra organizzazione una forma di "flessibilità genuina" e contrattualmente regolata.

Va però ribadito che, a fronte di un così forte ampliamento del campo di intervento di tale tipologia contrattuale, ci saremmo aspettati un più coraggioso ridimensionamento di tutte quelle altre forme contrattuali flessibili che invece nelle schema di decreto oggi in discussione non ritroviamo.

Nel merito invece occorre segnalare che la razionalizzazione dell'articolazione normativa proposta incide negativamente su alcuni degli obblighi di comunicazione che peraltro sono previsti dalla direttiva europea 2008/104/CE e che hanno l'obiettivo di orientare il lavoratore nel complesso intreccio tra contratto commerciale, che regola i rapporti tra somministratore ed utilizzatore, ed il contratto di lavoro destinato allo stesso lavoratore.

A tale proposito riteniamo opportuno che venga reintrodotta l'obbligo dell'utilizzatore a comunicare all'agenzia di somministrazione i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori di pari livelli comparabili a quelli inviati in somministrazione ( art. 21 comma 1 lettera j) del Dlgs 276/03).

Riteniamo inoltre necessario che venga ripristinata la norma di cui all'art. 23 comma 7 bis del Dlgs 276/03 inerente il diritto di informazione nei confronti dei lavoratori somministrati in merito agli eventuali posti vacanti all'interno dell'organico dell'azienda utilizzatrice che potrebbe consentire, anche attraverso un più esplicito e sistematico coordinamento con quanto previsto dalla disciplina del contratto a tempo determinato, l'esercizio del diritto di precedenza anche nel caso di somministrazione a tempo determinato.

Infine sempre relativamente alle tutele in capo al lavoratore, nei casi di somministrazione irregolare, di cui all'art. 36 comma 2 dello schema di decreto in esame, sarebbe opportuno cogliere l'occasione per definire in maniera più chiara la natura del rapporto di lavoro in esito alla impugnazione da parte del lavoratore, equiparando inoltre i termini per la richiesta di costituzione del rapporto di lavoro a quelli previsti per il contratto a tempo determinato passando dai previsti 60 giorni ai 120 giorni.

## **Collaborazioni organizzate dal committente, collaborazioni a progetto e partite Iva (artt. 47-50)**

Le novità inserite nel Titolo II del Disegno di legge delega, presentano aspetti di condivisione, come nel caso dell'eliminazione dell'**associazione in partecipazione con apporto di lavoro** (ric conducendo nella genuinità di lavoro autonomo un istituto con cui si sono mascherati rapporti di natura subordinata) e l'introduzione di **parametri di presunzione di subordinazione e di genuinità delle collaborazioni**. Riteniamo, però, utile e necessario, che tali presunzioni siano rese operative dall'entrata in vigore Decreto Legislativo, senza procrastinarne la vigenza dal 1 gennaio 2016.

Ci convince di meno l'impianto con cui si tende a **stabilizzare** i "finti" collaboratori a progetto e partite IVA (come contenuto nell'art. 48 del DDL). Un percorso ed una tempistica che, se da una parte alimentano nel datore di lavoro la volontà di procedere ad una trasformazione a tempo indeterminato del collaboratore a progetto o del titolare di partita Iva (grazie sia ai cospicui incentivi previsti dalla Legge di Stabilità, sia dalla previsione di un "condono tombale" degli illeciti derivanti dall'erronea qualificazione del rapporto di lavoro pregresso, sia anche dal breve periodo, 1 anno, in cui non potrà recedere dal rapporto di lavoro con il lavoratore stabilizzato), dall'altra non si registra un altrettanto alto grado di garanzia al lavoratore per il quale si potrebbe presagire (negativamente) una stabilizzazione di breve durata.

## **Lavoro accessorio (artt. 51-54)**

Che l'istituto non ci convinca è cosa nota, che addirittura si intenda portare il **compenso annuo a 7 mila euro** (netti!!!), ancora di meno.

Ribadiamo, quindi, la nostra contrarietà, ritenendo controproducente per il sistema Paese in primis (mancato gettito fiscale) e, nondimeno, per il lavoratore interessato (assenza di diritti e tutele, sia nel momento in cui lavora, sia nel lungo periodo ai fini pensionistici), avere nel nostro ordinamento un istituto normativo (ma non contrattuale!) che legalizza la possibilità di lavorare, in tutti i settori, senza un contratto ed una contrattazione collettiva che garantisca a questi lavoratori le necessarie tutele e diritti.

Proponiamo, quindi, una forte restrizione del campo di applicazione soggettivo ed oggettivo, tornando all'originario impianto come contenuto negli artt. 70 e 71 d.lgs 276/03, reintroducendo la definizione che si tratta di "prestazioni di natura meramente occasionale ed accessoria".

## **Disciplina delle mansioni (art. 55)**

Ciò che si intende introdurre in tema di revisione della disciplina delle mansioni, è una **"legalizzazione del demansionamento"**! L'esatto contrario del principio cardine sotteso nel vigente art. 2103 c.c. Riteniamo che debba essere necessariamente **cassato l'intero art 55** del disegno di legge delega, poiché produce un forte svilimento dei diritti del lavoratore, soprattutto laddove si lascia ad **"accordi individuali"** (quindi...ad personam!), la possibilità di modificare (in pejus!) mansioni, livello di inquadramento e retribuzione del singolo lavoratore.

## **"Schema di decreto legislativo su conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro" (atto Governo n. 157): prime osservazioni patronato ITAL-UIL**

Lo schema di decreto legislativo recante "misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", in attuazione della legge n. 183/2014 (c.d. Jobs Act), è stato presentato l'8 aprile 2015 alla Commissione lavoro della Camera per il previsto parere obbligatorio ma non vincolante. Le Commissioni lavoro di Camera e Senato dovranno rendere i pareri sullo schema di decreto entro il prossimo 8 maggio 2015.

Il provvedimento, che presenta alcune modifiche rispetto a quello dello scorso febbraio, riordina alcuni articoli del T.U. n. 151/2001, riguardo i congedi di maternità e di paternità al fine di sanare ed estendere le tutele per alcuni particolari tipi di lavoro, anche in caso di adozione e affidamento, prevedendo condizioni più favorevoli, in analogia con quelli spettanti al figlio biologico.

Interviene inoltre sull'istituto dei congedi parentali riguardo i criteri di fruizione e di indennizzabilità, nel recepire per legge note sentenze della Corte Costituzionale in vari settori, e nel prevedere un particolare congedo per le lavoratrici vittime di violenza di genere.

### **Le novità dello schema di decreto presentato alla Camera**

Le novità dello schema di Decreto rispetto a quello del 20 febbraio scorso riguardano la **indennizzabilità del congedo parentale (più ampia)** e il **costo delle novità introdotte** che, fissato inizialmente a 222 milioni di euro, viene **ridotto a 104 milioni di euro**.

È stata inoltre inserita una **clausola di salvaguardia** per cui nel caso in cui si verificano o siano in procinto di verificarsi scostamenti dalla previsione di spesa, il ministero dell'economia potrà con proprio decreto rideterminare i benefici e in particolare quelli relativi ai congedi parentali (artt. da 7 a 10).

Si riportano di seguito gli **articoli che modificano in parte alcuni articoli del T.U. (Tutela maternità/paternità) n. 151/01**.

Per un maggiore approfondimento delle questioni trattate consultare la relazione illustrativa allo schema di decreto.

### **Congedo di maternità (artt. 2 , 3 e 4)**

Con l'art. 2 e l'art. 4 il decreto apporta modifiche e integrazioni all'art. 16 del T.U. n. 151/01 "Divieto di adibire al lavoro le donne".

### ***Parto anticipato***

Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti prima del parto si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche se si superi il limite complessivo di cinque mesi.

In precedenza, secondo il T.U. n. 151 (art. 16), era possibile aggiungere questi giorni al periodo successivo al parto, ora anche se la loro somma superi i 5 mesi.

È senz'altro un segno di particolare attenzione per le varie casistiche che possono verificarsi, al fine di una maggiore tutela del neonato e della madre.

### ***Congedo di maternità e ricovero del neonato***

L'art. 2 prevede inoltre che in caso di ricovero del "neonato" in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità, e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino.

Questo inserimento non riguarda solo il caso di parto prematuro con ricovero del neonato, come previsto dalla sentenza n. 116/2011 della Corte Costituzionale, ma, a nostro avviso, anche altre ipotesi in cui si renda necessario il ricovero, indipendentemente da quando sia avvenuta la nascita (quindi anche nei termini previsti), purché nel periodo di congedo di maternità.

Anche la relazione illustrativa precisa questo.

Il decreto fa comunque riferimento al "neonato". Ma fino a quando un bambino è considerato neonato?

Il diritto, continua l'art. 2, può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

Tale previsione si applica anche nei casi di **adozione o affidamento** come contenuto nell'art. 4, quando il ricovero avvenga durante il congedo di maternità. Anche in questo caso si parla di "neonato". Ma l'art. 26 del T.U. per adozioni e affidamenti non fa riferimento a limiti di età, prevede l'indennità di maternità per i 5 mesi successivi all'ingresso del bambino. L'adottato deve essere necessariamente un neonato? Da chiarire.

*Nel complesso non possiamo che dare un giudizio positivo su questi articoli che recepiscono nella T.U. la sentenza della Corte Costituzionale e che consentono una maggiore flessibilità del congedo di maternità in caso di ricovero del neonato, favorendo il rapporto madre-figlio e tutelando la salute di ambedue.*

### ***Indennità maternità e risoluzione rapporto di lavoro***

Con l'art. 3 viene modificato l'art. 24 del T.U. n. 151 prevedendo che nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per i quali viene corrisposta l'indennità di maternità, venga inserita anche l'ipotesi "di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro", in attuazione della sent. della Corte Costituzionale n. 405/2001.

Prima, invece, il diritto all'indennità restava solo nel caso di cessazione dell'attività da parte dell'azienda e di scadenza del termine del contratto.

### **Congedo di paternità (art. 5)**

Con l'art. 5 viene esteso il diritto del "congedo di paternità" al padre lavoratore, anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità di maternità di cui all'art. 66 (per artigiane, commercianti ecc.) del T.U., in presenza delle casistiche previste dall'art. 28 del T.U. n. 151/01 (decesso, grave infermità, ecc.).

Tale diritto viene esteso poi a tutti i lavoratori padri, come vedremo negli articoli successivi.

Una osservazione viene spontanea, è una precisazione così importante e necessaria l'aver inserito nella legge questa particolare casistica,(?) tenuto conto che l'Inps stesso afferma che il congedo di paternità decorre dalla data in cui si è verificata una delle predette situazioni e viene riconosciuto al padre a prescindere dal fatto che la madre sia lavoratrice (dipendente, autonoma, ecc.) o casalinga.

L'art. 28 del T.U. n. 151 dispone che il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Si ricorda che questo diritto è stato introdotto a seguito della nota sentenza della Corte Costituzionale del 14 gennaio 1987, n. 1, nel testo corretto dall'ordinanza del 10 aprile 1987, n. 144, che dichiarò l'illegittimità costituzionale dell'art. 7 della legge n. 903/1977 nella parte in cui non prevedeva la possibilità per il padre lavoratore di avvalersi del diritto di astenersi obbligatoriamente dal lavoro nei primi tre mesi di vita del bambino, nell'ipotesi in cui tale diritto non potesse essere esercitato dalla madre per decesso o grave infermità, anche nel caso di "madre lavoratrice o meno".

### ***Padre lavoratore autonomo e madre lavoratrice dipendente. Congedo di paternità***

Per quanto riguarda i **lavoratori autonomi** (artigiani, esercenti attività commerciali, ecc.) fino ad oggi esclusi dal "congedo di paternità", l'art. 5 continua prevedendo che l'indennità prevista per le lavoratrici autonome spetta al padre lavoratore autonomo, previa domanda all'INPS, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice (dipendente), in presenza delle casistiche riportate all'art. 28 del T.U. 151 (in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre).

Il beneficio è previsto in caso di lavoratore autonomo quando la madre sia lavoratrice dipendente.

L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari all'erogazione dell'indennità di paternità al padre lavoratore autonomo.

*In ogni caso, come vedremo appresso, articoli successivi hanno esteso opportunamente il "congedo di paternità" ad altre categorie di lavoratori, oltre ad esplicitare il diritto al padre lavoratore autonomo anche quando la madre sia lavoratrice autonoma (art. 15).*

## **Giudizio positivo**

### ***Domanda***

Infine il padre lavoratore, e questo si applica a tutti i lavoratori dipendenti, che intende avvalersi del diritto del congedo di paternità presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

### ***Congedo di paternità per adozioni e affidamenti***

L'art. 6 modifica in parte l'art. 31 del T.U. 151 che tratta del congedo di paternità per adozioni e affidamenti, precisando che **anche qualora la madre non sia lavoratrice**, il padre lavoratore potrà fruire, per il periodo di permanenza all'estero, qualora richieda solo in parte o rinunci al congedo di paternità, di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità.

L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero del lavoratore.

### **Congedo parentale (artt. 7, 8, 9 e 10)**

Con gli articoli 7, 8, 9 e 10 il decreto modifica in parte la disciplina del congedo parentale (ex astensione facoltativa)

#### ***Estensione del periodo***

Viene esteso dagli attuali otto anni di vita del bambino fino ai dodici anni di vita il periodo in cui i genitori possono fruire di questo congedo.

Questa estensione fino ai dodici anni di vita del figlio si applica anche al "prolungamento del congedo parentale" in presenza di figli disabili gravi. In precedenza era fino all'ottavo anno. Per tutto il periodo del prolungamento del congedo si ha diritto all'indennità al 30%.

Anche nel caso di adozione e affidamento il congedo può essere fruito entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, anziché entro gli otto anni come prima previsto.

### ***Congedo parentale su base oraria***

Viene stabilito inoltre che in caso di mancata regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle 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.

Si ricorda che il congedo parentale ad ore è stato introdotto dalla legge di Stabilità 2013 n. 228/2012 che demanda alla contrattazione collettiva, anche di secondo livello (come da parere ministeriale n. 25/2013), il compito di stabilire le modalità di fruizione del congedo parentale anche su base oraria. Fino ad oggi tuttavia tale facoltà non ha trovato pratica attuazione in assenza di indicazioni da parte dell'INPS:

### ***Preavviso al datore di lavoro***

Ai fini del diritto del congedo parentale il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni (in precedenza erano quindici giorni) indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo.

Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.

### ***Trattamento economico (importante)***

Con l'art. 9 vengono apportate modifiche per quanto riguarda il trattamento economico.

Viene estesa dai tre anni di vita del bambino fino ai sei anni di vita l'indennità economica al 30% della retribuzione senza limiti di reddito (per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi già previsto dal T.U. n. 151).

Nello schema di decreto inviato alla Camera modifica in parte quanto previsto dal precedente testo del 20 febbraio. Si prevede infatti che per i periodi successivi e per quelli ancora non fruiti *fino all'ottavo anno* del bambino l'indennità è erogabile solo se il reddito individuale del genitore richiedente è inferiore a due volte e mezzo l'importo annuo del trattamento minimo di pensione.

In sostanza per gli anni successivi al sesto fino all'ottavo anno e per i periodi ancora non fruiti si farà sempre riferimento ad un limite di reddito per avere diritto all'indennità. In precedenza il limite di reddito si applicava dai tre agli otto anni.

Anche per quanto riguarda i casi di adozione e affidamento l'art. 10 stabilisce che l'indennità al 30% è dovuta, per il periodo massimo complessivo ivi previsto, entro i sei anni dall'ingresso del minore in famiglia e non più fino ai tre anni.

### **Lavoro notturno (art. 11)**

L'art.11 stabilisce che non sono obbligati a prestare lavoro notturno anche la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa. **Opportuna precisazione.**

### **Dimissioni e preavviso (art. 12)**

Viene modificato l'art. 55 del T.U. 151. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La

lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso. Cosa già prevista in precedenza dal comma ora abrogato.

### **Lavoratrici iscritte alla gestione separata (art. 13)**

#### ***Adozioni e affidamenti***

L'art. 13 aggiunge 2 articoli all'art. 64 del T.U. 151.

Si prevede che in caso di adozione nazionale o internazionale il diritto al congedo spetta per i cinque mesi successivi all'ingresso in famiglia del minore stesso alle condizioni e secondo le modalità di cui all'apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 4 aprile 2002 (a condizione che il bambino non abbia superato i sei anni di età, in caso di adozione/affidamento nazionale, oppure i 18 anni di età in caso di adozione/affidamento internazionale).

**L'art. 13 facendo riferimento all'apposito DM del 4 aprile 2002 sembra comunque confermare i limiti di età del bambino in caso di adozione nazionale (che non abbia superato i 6 anni di età), contrariamente a quanto previsto dall'art. 26 del T.U. (senza limiti di età e fino al raggiungimento della maggiore età). **NEGATIVO PER I LIMITI****

Questo articolo recepisce nel T.U. n. 151/01 quanto stabilito dalla Corte Costituzionale con sentenza n. 257/2012 che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 64, comma 2, del D.Lgs. n. 151/01 (Testo Unico a tutela della maternità e della paternità), come integrato dal richiamo al d.m. 4 aprile 2002, nella parte in cui, riguardo le lavoratrici iscritte alla gestione separata, in caso di adozione o di affidamento preadottivo, prevede l'indennità di maternità solo per un periodo di tre mesi anziché di cinque come per le lavoratrici dipendenti.

*Anche in questo caso esprimiamo un giudizio positivo per il recepimento di questa sentenza, anche se rimane comunque sempre il problema dei limiti di età del bambino per l'adozione nazionale! Il DM del 2002 sembra essere sempre in vigore.*

*Si evidenzia quindi una disparità di trattamento tra queste lavoratrici e quelle autonome e libere professioniste per le quali non sussistono limiti età, per le adozioni nazionali, come vedremo appresso.*

#### ***Automaticità delle prestazioni***

I lavoratori e le lavoratrici iscritte alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritte ad altre forme obbligatorie, hanno diritto all'indennità di maternità anche in caso di mancato versamento alla Gestione dei relativi contributi previdenziali da parte del committente. **GIUDIZIO POSITIVO**

### **Lavoratori autonomi (artt. 14, 15 e 16)**

Con gli artt. 14, 15 e 16 si interviene sulla disciplina relativa al lavoro autonomo (artt. 66 e 67 del T.U. 151/01, estendendo le tutele anche ai padri lavoratori autonomi.

#### ***Congedo di paternità***

In particolare l'art. 15 estende anche al padre lavoratore autonomo il "congedo di paternità" per il periodo in cui sarebbe spettata alla madre lavoratrice autonoma o per la parte residua, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

**In precedenza i padri lavoratori autonomi erano esclusi da questo congedo, in quanto era previsto solo il congedo di maternità per le lavoratrici autonome (coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali, imprenditrici agricole a titolo principale, nonché pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne). **POSITIVO****



L'art. 16 prevede che l'indennità di paternità è erogata previa domanda all'INPS, corredata dalla certificazione relativa alle condizioni previste. In caso di abbandono il padre lavoratore autonomo ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

### ***Adozione e affidamento***

Infine il decreto prevede che in caso di adozione o di affidamento l'indennità di maternità spetta, sulla base di idonea documentazione, per i periodi e secondo quanto previsto all'articolo 26 del T.U. 151, come per le lavoratrici dipendenti: quindi il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice, senza limiti di età e fino al raggiungimento della maggiore età. **POSITIVO**

In precedenza in caso di adozione affidamento l'indennità di maternità spettava per tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia, con limiti di età.

Ricordiamo che la Corte costituzionale, con sentenza 19 - 22 novembre 2012, n. 257 ha dichiarato inammissibile la questione di legittimità costituzionale dell'articolo 67, comma 2, sollevata in riferimento agli articoli 3, 31 e 37 della Costituzione.

**Rileviamo comunque che i padri lavoratori autonomi continuano a non poter fruire del congedo parentale (ex astensione facoltativa) come tutti gli altri lavoratori, dipendenti e non.**

**Il congedo parentale con il relativo trattamento economico (30%) spetta infatti solo alle madri lavoratrici autonome per un periodo massimo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino (oppure entro l'anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato).**

### **Liberi professionisti (artt. 17, 18, 19 e 20)**

Con gli articoli 17, 18, 19 e 20 il decreto interviene sulla disciplina relativa alle libere professioniste ora "liberi professionisti", quindi anche ai padri. Gli artt. del T.U. che disciplinano la materia sono il 70, 71, 72.

#### ***Congedo di paternità***

L'art. 18 il decreto estende al padre libero professionista l'indennità per il "congedo di paternità" per il periodo in cui sarebbe spettata alla madre lavoratrice autonoma o per la parte residua, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. In precedenza i padri liberi professionisti erano esclusi da questo congedo fino al pronunciamento della Corte Costituzionale sent. 385/2005.

Tale indennità è erogata al padre libero professionista previa domanda al competente ente previdenziale, corredata dalla certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono il padre libero professionista ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

### ***Adozione e affidamento***

**L'art. 20 dispone che in caso di adozione o di affidamento l'indennità di maternità spetta, sulla base di idonea documentazione, per i periodi e secondo quanto previsto all'articolo 26 del T.U. 151, come per le lavoratrici dipendenti (il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice, senza limiti di età e fino al raggiungimento della maggiore età).**

La domanda deve essere presentata dalla madre al competente ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza in favore dei liberi professionisti entro il termine perentorio di centottanta giorni dall'ingresso del minore e deve essere corredata da idonee dichiarazioni, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, attestanti l'inesistenza del diritto a indennità di maternità per qualsiasi altro titolo e la data di effettivo ingresso del minore nella famiglia.

## Giudizio positivo

### **Altre disposizioni**

Oltre alle norme che modificano il T.U. n. 151/01 vi sono altre disposizioni del tutto innovative, quali ad esempio quella sul telelavoro e sul congedo per le donne vittime di violenza di genere.

### **Disposizioni in materia di telelavoro (art. 22)**

I datori di lavoro privati che facciano ricorso all'istituto del telelavoro per motivi legati ad esigenze di cure parentali dei propri dipendenti in forza di accordi collettivi, beneficiano 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.

Previsione interessante che dovrà tuttavia essere regolamentata e che forse non troverà immediata attuazione.

### **Congedo per le donne vittime di violenza di genere (art. 23)**

Novità senz'altro positiva è questa contenuta nell'art.23.

Le lavoratrici dipendenti, pubbliche o private, vittime di violenza di genere, inserite nei percorsi di protezione, certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio, hanno diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi a questi specifici percorsi di sostegno per un periodo massimo di tre mesi.

Anche le collaboratrici a progetto avranno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per analoghi motivi e sempre per un massimo di tre mesi.

La lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro 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 idonea certificazione.

Durante il periodo di congedo è dovuta l'intera retribuzione, e lo stesso 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.

Il congedo non è continuativo ma può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali. 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. L'utilizzo ad ore è consentito 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.

Infine la lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

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

### **Destinazione di risorse alle misure di conciliazione tra vita professionale e vita Privata (art. 24)**

Questo articolo destina in via sperimentale, per il triennio 2016-2018, una quota pari al 10% del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello, alla promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata, secondo i criteri che verranno definiti con decreto del Ministero del lavoro.

Il medesimo decreto ministeriale definisce ulteriori azioni e modalità di intervento in materia di conciliazione tra vita professionale e vita privata, anche attraverso l'adozione di linee guida e modelli finalizzati a favorire la stipula di contratti collettivi aziendali.

### **Disposizioni finanziare (art. 25)**

Questo articolo prevede che le disposizioni del decreto, con esclusione dell'articolo 24, si applicano in via sperimentale per il solo anno 2015 e per le sole giornate di astensione riconosciute nell'anno 2015 medesimo.

L'eventuale riconoscimento dei benefici ad anni successivi al 2015 è condizionato alla entrata in vigore di decreti legislativi attuativi dei criteri di delega di cui alla legge 10 dicembre 2014, n. 183, che individuino adeguata copertura finanziaria.

Inoltre il costo per le novità introdotte (artt. da 2 a 23) fissato inizialmente in 222 milioni di euro, scende a 104 milioni di euro.

È stata inoltre inserita una clausola di salvaguardia per cui nel caso in cui si verificano o siano in procinto di verificarsi scostamenti dalla previsione di spesa, il ministero dell'economia potrà con proprio decreto rideterminare i benefici e in particolare quelli relativi ai congedi parentali (artt. da 7 a 10).