

?

Capitolo 12

La maternità e le pari opportunità

di Andrea Beretta e Marta Filadoro

Capitolo 12 La maternità e le pari opportunità

1. Quali erano le tutele esistenti prima del Jobs Act?

Il Testo unico sulla tutela e sul sostegno della maternità e della paternità, decreto legislativo n. 151/2001, ha introdotto una serie di tutele che, come si vedrà, sono state mantenute ed ampliate dal Jobs Act. Tra queste, si ricorda innanzitutto l'astensione obbligatoria dal lavoro delle neo-mamme (dipendenti private e pubbliche – comprese le apprendiste e le socie di cooperative) che era prevista:

- **a)** durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto;
- **b)** ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e quella effettiva del parto;
- **c)** durante i 3 mesi dopo il parto;
- **d)** durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, se avveniva in data anticipata rispetto a quella presunta.

Il divieto di adibire al lavoro le donne in gravidanza è anticipato a 3 mesi, quando le lavoratrici sono occupate in attività gravose e pregiudizievoli. L'astensione obbligatoria può essere anticipata, previo accertamento medico, nelle ipotesi di "gravidanza a rischio" o di condizioni di lavoro pregiudizievoli.

L'articolo 20 del Testo Unico dispone, poi, la possibilità per le lavoratrici in gravidanza – ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità – di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente alla data presunta del parto e nei 4 mesi successivi, purché in possesso di certificazione medica idonea (quindi 1 più 4, invece di 2 più 3).

Alla lavoratrice in congedo di maternità spetta un'indennità pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quadri-settimanale o mensile scaduto ed immediatamente pre-

cedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il periodo di astensione dal lavoro.

Nel pubblico impiego, alla lavoratrice spetta, di norma, per tutta la durata del periodo, il 100% della retribuzione fissa mensile indicata dal Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto di appartenenza.

Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse all'indennità di maternità purché non siano passati più di 60 giorni dall'inizio del congedo. Se il periodo di assenza ha inizio dopo 60 giorni dalla risoluzione del rapporto e la lavoratrice è disoccupata, ha diritto all'indennità giornaliera di maternità al posto di quella di disoccupazione. Stesso discorso per chi si trova in Cassa integrazione.

2. A quali lavoratori erano già estese le tutele in vigore prima del Jobs Act?

Il decreto ministeriale 12 luglio 2007 ha esteso, fra l'altro, alle lavoratrici a progetto e categorie assimilate (collaboratrici coordinate e continuative), iscritte alla gestione separata, il congedo obbligatorio di maternità. Detto decreto ha, inoltre, previsto l'indennità di maternità anche per le libero professioniste, iscritte alla gestione separata, a condizione che l'astensione dall'attività lavorativa sia attestata da apposita dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà.

Il divieto di adibire nei tre mesi precedenti al parto le neo-mamme impegnate in attività gravose e pregiudizievoli si applica anche alle lavoratrici a progetto. Per le libero professioniste il divieto è limitato alla sola ipotesi dell'insorgenza di gravi complicanze della gravidanza o della preesistenza di forme morbose.

Alle madri lavoratrici, iscritte alla gestione separata, è corrisposta un'indennità di maternità pari all'80% del reddito medio giornaliero, derivante da attività lavorativa o libero professionale, utile ai fini contributivi, riferita ai 12 mesi precedenti l'inizio del periodo di interdizione obbligatoria.

Alle lavoratrici autonome, artigiane ed esercenti attività commerciali è corrisposta, invece, una indennità giornaliera "pari all'80% del salario minimo giornaliero previsto ex art. 1, D.L. 29/7/81, n. 402, convertito con modificazioni dalla legge 26/9/81, n.

537 nella misura risultante, per la qualifica di impiegato, dalla tabella A dei successivi decreti ministeriali”, ex art. 68 del Testo unico. Durante tale periodo, non è richiesta l’astensione obbligatoria dal lavoro.

Alle libere professioniste – iscritte ad un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza – è corrisposta, indipendentemente dall’effettiva astensione dall’attività, un’indennità di maternità pari all’80% di 5/12 del solo reddito professionale percepito e denunciato, ai fini fiscali, nel secondo anno precedente a quello dell’evento.

Spetta, altresì, il congedo di maternità e la relativa indennità (a fronte di specifiche condizioni) alle lavoratrici agricole, alle lavoratrici domestiche (colf e badanti) e alle disoccupate.

Hanno, inoltre, diritto al congedo di maternità le lavoratrici che abbiano adottato un minore, per un periodo massimo di 5 mesi. In caso di affidamento di minore, il congedo può esser fruito in modo continuativo o frazionato, entro 5 mesi dall’affidamento, per un massimo di tre mesi. Questi periodi, se non usufruiti dalla madre lavoratrice adottiva e affidataria, possono esser goduti, alle stesse condizioni, dal padre.

3. Quali erano i diritti del padre lavoratore prima del Jobs Act?

Il Testo unico, all’articolo 28, ha introdotto il diritto del padre di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità, o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, con diritto allo stesso trattamento economico:

- 1) in caso di morte o di grave infermità della madre;
- 2) in caso di abbandono;
- 3) in caso di affidamento esclusivo.

4. Come era disciplinato il congedo parentale prima del Jobs Act?

Per ciascun genitore, trascorso il periodo di astensione obbligatoria, era previsto il diritto di assentarsi dal lavoro nei primi 8 anni di vita del bambino, per un massimo di 10 mesi. Il diritto compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di

congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato, non superiore a 6 mesi;

- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 qualora usufruisca dell’astensione facoltativa per un periodo continuativo non inferiore a 3 mesi;
- c) qualora vi sia solo un genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata (articolo 4, comma 1, legge 104/92), la madre o, in alternativa, il padre, avevano il diritto a usufruire, entro il compimento dell’ottavo anno di vita del figlio, del prolungamento del congedo parentale, in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo complessivamente non superiore a 3 anni, inclusi i periodi di congedo parentale di cui sopra. A condizione, però, che il bambino non fosse ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, fosse richiesta dai sanitari la presenza dei genitori.

Per i periodi di congedo parentale, alle lavoratrici e ai lavoratori era dovuta, fino al terzo anno di vita del bambino, un’indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo, tra i genitori, di 6 mesi. Ai fini dell’esercizio del diritto al congedo, il genitore era 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 periodo di preavviso non inferiore a 15 giorni.

Nel pubblico impiego, di norma, i contratti collettivi di lavoro prevedono che i primi 30 giorni di assenza, calcolati complessivamente per entrambi i genitori, siano retribuiti in misura intera; per il restante periodo, pari a 5 mesi, spetta il 30% della retribuzione percepita nel mese precedente l’inizio del congedo.

Ai lavoratori a progetto e categorie assimilate, iscritti alla gestione separata, spetta un’indennità per un periodo di 3 mesi, entro il primo anno di vita del bambino. Stesse regole per le lavoratrici autonome, artigiane ed esercenti attività commerciali.

5. Quale disciplina per permessi, riposi e congedi?

Il congedo parentale spetta anche in caso di adozione e di affidamento e poteva esser fruito, qualunque fosse l'età del minore, entro 8 anni dall'ingresso in famiglia e, comunque, non oltre il raggiungimento della maggiore età. L'indennità (30% della retribuzione) era dovuta per il periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi, nei primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia.

Le lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, hanno il diritto a 2 periodi di riposo, pari ad un'ora ciascuno, anche cumulabili durante la giornata, qualora l'orario di lavoro sia pari o superiore a 6 ore lavorative; se inferiore, il permesso si riduce a un'ora. In questi casi, spetta un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione. Il padre lavoratore ha diritto ai permessi nel caso in cui:

- **1)** i figli gli siano affidati in via esclusiva;
- **2)** in alternativa alla madre lavoratrice dipendente, la quale non se ne avvalga;
- **3)** se la madre non sia dipendente;
- **4)** in caso di morte o di grave infermità della madre.

I genitori di minori con handicap in situazioni di gravità, in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, possono avvalersi di 2 ore di riposo giornaliero retribuito, sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, oppure fruire di 3 giorni di permesso mensili retribuiti (articolo 33, comma 3, legge 104/92). Riposi e permessi sono cumulabili con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.

Fino ai 3 anni di età, i genitori, a fronte di malattia del proprio figlio, hanno la facoltà di assentarsi alternativamente, senza limiti temporali. Oltre i 3 anni e fino agli 8 anni, ciascun genitore ha il diritto di astenersi dal lavoro nei limiti di 5 giorni lavorativi all'anno. In questi casi non è prevista alcuna indennità.

Nel pubblico impiego i contratti collettivi, di norma, prevedono che i primi 30 giorni di assenza dal ser-

6. Cosa ha previsto la delega al governo in materia di maternità?

vizio, per malattia del bambino entro i primi 3 anni di vita, siano retribuiti per intero. Il Jobs Act non ha modificato tali disposizioni.

Nell'esercizio della delega, è stato previsto che il governo si attenesse ai seguenti principi e criteri direttivi:

- ricognizione delle categorie beneficiarie dell'indennità di maternità, nella prospettiva di estenderla, anche in modo graduale, a tutte le lavoratrici;
- garanzia, per le lavoratrici madri parasubordinate, del diritto alla prestazione assistenziale anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del datore di lavoro;
- introduzione del *tax credit* – un credito di imposta – quale incentivo al lavoro femminile, a dipendenti e autonome con figli minori o disabili non autosufficienti e che si trovino al di sotto di una determinata soglia di reddito. Armonizzazione del regime delle detrazioni del coniuge a carico.

7. Quali le deleghe per conciliare i tempi di vita e di lavoro e in materia di pari opportunità?

Il governo, in attuazione della delega, avrebbe dovuto procedere:

- al riesame delle disposizioni sulla tutela e sul sostegno della maternità e della paternità per garantire una maggiore flessibilità dei congedi obbligatori e parentali, favorendo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche tenuto conto della funzionalità organizzativa all'interno delle imprese;
- all'incentivazione di accordi collettivi finalizzati a favorire la flessibilità dell'orario lavorativo e dell'impiego di premi di produttività per favorire la conciliazione tra l'esercizio delle responsabilità genitoriali e dell'assistenza delle persone non autosufficienti e l'attività lavorativa, anche attraverso il ricorso al telelavoro. Peraltro, la legge delega introduce una contemporanea revisione

anche della disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro e questo imporrà un coordinamento tra controlli e telelavoro;

- all'eventuale riconoscimento, compatibilmente con il diritto ai riposi settimanali e alle ferie annuali retribuite, della possibilità di cessione fra lavoratori dipendenti della stessa azienda di tutti o parte dei giorni di riposo aggiuntivi spettanti in base al contratto collettivo nazionale, in favore del lavoratore-genitore di figlio minore che necessita di presenza fisica e cure costanti, per le particolari condizioni di salute. Trattasi delle cosiddette "ferie solidali";
- all'integrazione dell'offerta di servizi per le cure parentali forniti dalle aziende e dai fondi o enti bilaterali nel sistema pubblico-privato dei servizi alla persona, in coordinamento con gli enti locali titolari delle funzioni amministrative;
- alla introduzione di congedi dedicati alle donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza;
- all'estensione dei principi finora analizzati, in quanto compatibili, ai rapporti di lavoro pubblico;
- alla semplificazione e razionalizzazione degli organismi, delle competenze e dei fondi operanti in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e riordino delle procedure connesse alla promozione di azioni positive. Nell'ambito di tale delega, era, fra l'altro, prevista l'adozione di misure volte alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione delle pari opportunità e che sono dirette a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

La mappa

Le principali novità della legge delega

Tutela della maternità delle lavoratrici	Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori
Universalizzazione dell'indennità di maternità	Riordino delle norme su maternità e paternità per rendere i congedi obbligatori e parentali più flessibili
Diritto alla prestazione assistenziale per lavoratrici madri parasubordinate anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del datore di lavoro	Accordi collettivi su forme di flessibilità di orario di lavoro, premi di produttività, ricorso al telelavoro
Tax credit per donne lavoratrici, con figli minori o disabili e reddito al di sotto di una determinata soglia	<ul style="list-style-type: none"> - Introduzione delle ferie solidali - Introduzione di congedi dedicati alle donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere - Estensione delle norme sulla fruizione dei congedi parentali in modo frazionato e sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro al pubblico impiego

8. Quali le novità introdotte in materia di congedo di maternità e paternità?

Il governo ha, innanzitutto, varato il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 che ha modificato il Testo Unico a tutela e sostegno della maternità (n. 151 del 26 marzo 2001). Il provvedimento è intervenuto, innanzitutto, sul congedo obbligatorio di maternità, al fine di renderlo più flessibile. Ecco le novità:

- in caso di parto prematuro, i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima sono aggiunti al periodo di congedo di maternità *post partum* anche quando la somma dei due periodi supera il limite complessivo dei 5 mesi;
- nell'ipotesi di ricovero del neonato, è prevista la possibilità di usufruire di una sospensione del congedo di maternità (una sola volta, per ogni figlio) e di godere del congedo in tutto o in parte dalla data di dimissione del bambino.

L'indennità di maternità spetta ora anche in caso di risoluzione del rapporto per colpa grave della lavoratrice costituente giusta causa.

Le lavoratrici e i lavoratori iscritti alla gestione separata, non iscritti ad altre forme obbligatorie, hanno diritto all'indennità di maternità anche in caso di mancato versamento dei contributi previdenziali, da parte del committente (principio di automaticità delle prestazioni).

9. Quali le innovazioni in tema di congedo parentale?

In materia di congedi di paternità, viene estesa la possibilità di usufruirne, nei casi di morte o grave infermità della madre o di abbandono, anche ai lavoratori autonomi e ai liberi professionisti, nonché nel caso in cui la madre sia lavoratrice autonoma.

Il decreto legislativo n. 80/2015 prevede anche un'estensione massima dell'arco temporale di fruibilità del congedo parentale – nonché del prolungamento nei casi di minori con grave handicap, a condizione, però, che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza dei genitori – dagli attuali 8 anni di vita del bambino a 12.

Il periodo di congedo parentale retribuito al 30% viene portato dai 3 anni di età del bambino a 6 anni (ad 8 in determinate condizioni reddituali); quello non retribuito va dai 6 (o 8) sino ai 12 anni. Analoga previsione viene introdotta per i casi di adozione o di affidamento.

Resta invariata la durata complessiva del congedo la cui fruizione su base oraria o giornaliera, in assenza di regolamentazione contrattuale-collettiva, è rimessa alla scelta di ciascun genitore.

Le tutele previste per i genitori naturali (diritto alla sospensione del congedo di maternità, divieto di lavoro notturno, previsione di un'indennità per le lavoratrici iscritte alla gestione separata) sono estese alle adozioni e agli affidamenti.

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo, i lavoratori devono preavvisare – salvo oggettiva impossibilità – 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, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo.

Termine di preavviso ridotto a 2 giorni in caso di congedo parentale su base oraria.

Da ultimo, il decreto legislativo n. 81/2015 (anch'esso attuativo della legge delega) ha introdotto la facoltà di richiedere, in luogo del congedo parentale spettante ai lavoratori, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in part-time: per una sola volta; per un periodo corrispondente al congedo

non fruito; con riduzione dell'orario non superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

10. Quali i benefici per il datore che ricorre al telelavoro?

Il decreto legislativo 80/2015 contiene una norma sul telelavoro che prevede benefici per i datori di lavoro privato che vi facciano ricorso per venire incontro alle esigenze di cure parentali dei dipendenti, in forza di accordi collettivi (anche aziendali) stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. I telelavoratori sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti dalle leggi e dai contratti collettivi, per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

11. Quali sono le nuove tutele per le donne vittime di violenza di genere?

È stato introdotto il congedo per le donne vittime di violenza di genere ed inserite in percorsi di protezione debitamente certificati. Le lavoratrici interessate (dipendenti private e pubbliche; titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa) hanno diritto di astenersi dal lavoro, per un massimo di tre mesi. Il periodo viene calcolato ai fini dell'anzianità di servizio. La lavoratrice ha diritto ad un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, alla maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, del trattamento di fine rapporto. Inoltre, è possibile trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (in presenza di posizioni lavorative da potersi svolgere ad orario ridotto) e, successivamente, di nuovo a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice stessa.

12. Questi benefici sono sperimentali o definitivi?

Il decreto legislativo n. 80/2015 aveva previsto l'applicazione, in via sperimentale, esclusivamente per l'anno 2015 e per le sole giornate di astensione riconosciute nell'anno 2015 delle disposizioni, fra l'altro, in materia di:

- a) durata del congedo di maternità in caso di parto *ante tempus*;

- **b)** congedo di paternità;
- **c)** congedo parentale;
- **d)** indennità di maternità e congedo per donne vittime di violenza di genere.

Il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 ha previsto che i benefici sono riconosciuti anche per gli anni successivi al 2015.

La mappa

Le principali novità dei decreti legislativi 80/2015 e 81/2015

Flessibilità fruizione congedo di maternità	<ul style="list-style-type: none"> – Giorni non goduti prima del parto prematuro computabili nel congedo di maternità <i>post partum</i>, anche se la somma dei due periodi supera 5 mesi – Sospensione congedo di maternità per ricovero del neonato
Estensione congedo di paternità	<ul style="list-style-type: none"> – Anche se madre è lavoratrice autonoma – Lavoratori autonomi – Liberi professionisti
Estensione arco temporale congedo parentale	<ul style="list-style-type: none"> – 12 anni di vita del bambino – Periodo di congedo retribuito al 30% sino a 6 (o 8) anni di vita del bambino – Periodo di congedo non retribuito dai 6 (o 8) ai 12 anni di vita del bambino
Estensione tutele previste per genitori naturali a genitori adottivi o affidatari	<ul style="list-style-type: none"> – Diritto alla sospensione del congedo di maternità – Divieto di lavoro notturno – Indennità per lavoratrici iscritte a gestione separata
Estensione tutela lavoratrici e lavoratori iscritti alla gestione separata	<ul style="list-style-type: none"> – Indennità di maternità anche in caso di mancato versamento alla gestione dei contributi previdenziali, da parte del committente
Telelavoro connesso ad esigenze di cure parentali	<ul style="list-style-type: none"> – Telelavoratori esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi, per l'applicazione di particolari normative ed istituti
Congedo donne vittime di violenza di genere	<ul style="list-style-type: none"> – Dipendenti pubbliche, di imprenditori privati, collaboratrici coordinate e continuative – Astensione fino a tre mesi con garanzia di anzianità aziendale; indennità pari all'ultima retribuzione; maturazione ferie, tredicesima, Tfr – Diritto della lavoratrice di trasformare il rapporto da tempo pieno a tempo parziale (ove disponibili posti in organico) e, successivamente, di nuovo a tempo pieno

Part-time in luogo del congedo parentale	<ul style="list-style-type: none"> – Una sola volta per il periodo di congedo non fruito – Con orario ridotto non oltre il 50% – Termine di 15 giorni al datore per dar corso alla trasformazione del rapporto di lavoro
--	---

13. Sono possibili le "ferie solidali"?

Con il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 (sempre attuativo della legge delega), il governo ha previsto la possibilità per i lavoratori di cedere gratuitamente i riposi e le ferie dagli stessi maturati ai colleghi ("ferie solidali" ispirate al modello francese). Ciò al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che necessitano di cure costanti, per le particolari condizioni di salute. Le modalità, le misure e le condizioni saranno stabilite dai contratti collettivi e fermi i diritti derivanti dal decreto legislativo n. 66/2003. In tal senso, ad esempio, la cessione dovrebbe concernere solo il periodo di ferie ulteriore ed aggiuntivo rispetto alle 4 settimane garantite dal suddetto decreto.

14. Quali sono le principali novità in materia di pari opportunità?

Con il medesimo decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, il governo ha varato nuove disposizioni in materia di pari opportunità, tra cui è meritorio segnalare:

- la modifica di composizione e competenze del Comitato nazionale di parità;
- la modifica delle competenze e delle procedure di designazione e nomina dei Consiglieri di parità;
- l'introduzione del principio secondo cui per i medesimi non trova applicazione l'articolo 6 comma 1 della legge 145/2002 (in sostanza, la nomina degli stessi è indipendente da eventuali mutamenti di governo);
- l'introduzione della Conferenza Nazionale dei Consiglieri di parità, con funzioni di rafforzamento ed accrescimento dell'efficacia dell'azione dei Consiglieri di parità e di scambio di informazioni, esperienze e buone prassi.

La mappa

Le principali novità del decreto legislativo n. 151/2015

Sintesi	Dettaglio
Conciliazione tempi di vita e di lavoro	– Cedibilità di ferie e riposi a colleghi con figli minori che necessitano di cure costanti
Pari opportunità	– Modifica composizione e competenze del Comitato nazionale di parità e dei Consiglieri di parità – Introduzione Conferenza Nazionale dei Consiglieri di parità