



Jobs Act

Schema di decreto legislativo in materia di Tutela e Conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro

Nella seduta del 20 febbraio u.s. il Consiglio dei Ministri ha approvato in via preliminare il decreto legislativo in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, a norma dell'articolo 1, commi 8 e 9 della legge n. 183 del 2014.

Il provvedimento introduce diversi correttivi al Testo Unico di Tutela della Maternità e Paternità (Decreto Legislativo n. 151/2001 e succ. mod.) con l'obiettivo dichiarato di *adottare ~~la~~ via sperimentale 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* (Art. 1).

Il decreto appare come un'attuazione parziale della delega, in quanto non affronta una serie di temi previsti: il congedo obbligatorio di paternità introdotto in via sperimentale dalla Legge 92/2012, la rete dei servizi per la prima infanzia, la cessione dei permessi tra colleghi in caso di figlio con handicap in condizione di gravità, la tax credit per il lavoro femminile e, infine, la razionalizzazione degli organismi di parità.

Le disposizioni si applicano in via sperimentale per il solo anno 2015, in attesa di ulteriori decreti attuativi del Jobs Act che individuino adeguata copertura finanziaria per gli anni a venire. Ai 222 milioni di oneri previsti per l'anno 2015, oltre al vincolo al Fondo per la contrattazione di secondo livello previsto all'articolo 24, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per gli ammortizzatori sociali, i servizi per il lavoro e le politiche attive incardinato presso il Ministero del Lavoro.

Si riporta di seguito una descrizione delle principali novità introdotte e relativo commento Cisl:

- **Congedo obbligatorio di maternità**

Si prevede una fruizione più flessibile in caso di *parto prematuro* o di *ricovero del neonato*. Nel primo caso le lavoratrici possono beneficiare dei giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto nel periodo di congedo di maternità post partum sommandoli anche quando il totale dei due periodi superi il limite complessivo dei 5 mesi. Nella seconda fattispecie le lavoratrici possono invece usufruire di una sospensione del congedo di maternità, da riprendere in parte o in tutto dalla data di dimissione del proprio bambino, ma solo dietro presentazione di idonea certificazione medica che attesti il buono stato di salute della madre- lavoratrice e la compatibilità con la ripresa dell'attività lavorativa. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio. (Art.2)

Le due previsioni inseriscono nel dettato legislativo quanto già disposto dalla Corte Costituzionale con le Sentenze n. 270 del 1999 e n.116 del 2011, e di conseguenza già applicato. La sospensione del congedo in caso di ricovero del figlio, in particolare, era richiesta precedentemente emersa negli anni in vari approfondimenti Cisl e inserita nella contrattazione di primo livello, come è ad esempio il caso del CCNL Scuola. Giova ricordare che nel periodo di ricovero del figlio la madre potrà beneficiare, oltre ai tre giorni di permesso retribuito per grave infermità+ (ex art.4 L.53/00), del congedo per malattia figlio senza limiti di tempo ma non retribuito (ex art.47 D.lgs 151/01). Sarà dunque importante ora intervenire per via legislativa, o attraverso la contrattazione collettiva nei comparti ove non si sia già intervenuti, per prevedere permessi retribuiti per la malattia del figlio nei primi mesi di vita, che la madre possa godere durante il periodo di sospensione del congedo di maternità. Altrimenti si rischia di alimentare una disparità di trattamento tra madri-lavoratrici, in particolare tra coloro che riprendono effettivamente servizio a poca distanza dal parto, non potendo permettersi di stare vicino al figlio neonato senza retribuzione, e coloro che invece possono godere di tale istituto.

La possibilità di rinviare e sospendere la maternità è estesa anche ai casi di congedo di maternità presa per adozioni e affidamenti. (Art. 4)

Positiva l'estensione ad adozioni e affidamenti.

- **Prolungamento dell'Indennità di maternità**

Si prevede che l'indennità di maternità venga corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro che si verifichi durante i periodi di maternità per colpa grave della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro. La norma attualmente consente il diritto all'indennità solo nei casi di cessazione attività da parte delle aziende e in caso di scadenza termine del contratto (Art.3).

- **Estensione del congedo di paternità ai lavoratori autonomi e liberi professionisti**

Viene estesa a tutte le categorie di lavoratori, quindi non più solo ai lavoratori dipendenti ma anche a quelli autonomi e/o liberi professionisti, la possibilità di beneficiare del congedo obbligatorio al posto della madre, con relativo indennizzo, qualora la stessa non possa fruirne per gravi e oggettivi motivi (v. salute, morte, abbandono, affido esclusivo). Il lavoratore padre che intenda ricorrere a tale opzione deve presentare al datore di lavoro idonea documentazione, previa anche domanda all'Inps (Art. 5, 15-19).

- **Congedo di paternità nei casi di adozione e affidamento**

Si prevede altresì che il congedo di maternità non retribuito previsto per la lavoratrice madre nel periodo di permanenza all'estero legata alle pratiche adottive spetti in alternativa anche al lavoratore padre, anche qualora la madre non sia lavoratrice. All'ente autorizzato che riceve l'incarico di curare la procedura di adozione spetta il compito di certificare la durata della permanenza all'estero del lavoratore. (Art. 6).

Si tratta di interventi positivi a tutela della maternità e di sostegno della genitorialità.

- **Estensione della fruibilità temporale del congedo parentale**

La fruibilità temporale di questo istituto passa dagli attuali 8 anni di vita del figlio ai 12 (Art.7).

Anche nel caso di figlio con handicap in condizione di gravità, il prolungamento del congedo parentale potrà essere goduto entro i 12 anni, non più 8, di vita del figlio (Art.8).

Il periodo parzialmente indennizzato al 30% viene portato dai 3 anni di età del figlio ai 6 anni (Art.9). Tale previsione interessa anche i casi di adozione o di affidamento, per i quali la possibilità descritta decorre dall'ingresso del minore in famiglia (Art.10).

Viene abrogata la prevista possibilità di accedere all'indennità sino agli otto anni di vita del figlio in caso di redditi entro limiti (Art.9).

La durata complessiva del congedo resta invariata, e corrisponde a sei mesi per ogni genitore e dieci mesi in totale (undici se il padre fruisce almeno di tre mesi).

Del tutto positiva l'estensione della fruibilità temporale del congedo parentale, anche nel caso di figlio con handicap in condizione di gravità. Si segnala in tema che la riflessione Cisl in vista dell'attuazione del Jobs Act ha proposto l'estensione del congedo parentale ai diciotto anni di vita del figlio, in modo da poterne consentire l'utilizzo durante la delicata fase adolescenziale.

Importante l'estensione del diritto all'indennità del 30% fino ai sei anni, per supportare economicamente le famiglie, ma va contestualmente rilevato come sia inaccettabile l'abrogazione del comma 3 dell'art.34 del D.lgs.151/01 che prevede l'indennità fino agli otto anni di vita del figlio per il genitore con reddito individuale inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (Art. 9).

- **Fruizione oraria del congedo parentale**

Viene stabilito che, in caso di mancata regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, anche a livello aziendale, ciascun genitore può scegliere di fruire del congedo parentale su base oraria o giornaliera. Con riferimento al primo caso, l'utilizzo 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 parentale.

Non è consentito cumulare la fruizione del congedo a ore con altri permessi o riposi.

Salvo casi di oggettiva impossibilità, il preavviso minimo per la fruizione del congedo parentale passa da 15 a 5 giorni, e nei casi di fruizione oraria è di 2 giorni (Art.7).

L'applicazione dell'art. 32, comma 1bis, del TU (introdotto con la Legge di Stabilità 2013) che prevede la delega alla contrattazione collettiva di settore per la definizione di modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa, sta incontrando notevoli rallentamenti e ostacoli legati alla complessità del sistema delle relazioni industriali in Italia. E, dove la contrattazione è puntualmente intervenuta, ancora oggi le domande delle lavoratrici e dei lavoratori non hanno trovato accoglimento per difficoltà tecniche legate al calcolo e alla modulistica. Aperta da mesi l'interlocuzione con INPS per la produzione della modulistica, e con Confindustria per definire un Protocollo di riferimento.

La Cisl è più volte intervenuta per promuovere l'applicazione: si ricordi l'interpello unitario 22 luglio 2013 al Ministero del Lavoro, per chiedere specifica se fosse estesa anche alla contrattazione di secondo livello; la Lettera Ce.Pa. (Centro Patronati) all'Inps per richiedere indirizzi operativi; la lettera Cisl al Segretario Generale del Ministero del Lavoro

Pennesi del 31 ottobre 2013 per chiedere intervento del Ministero per la definizione della modulistica; il Documento Cisl del marzo 2014 per la Conferenza Nazionale sull'infanzia e sull'adolescenza; il Documento Cisl del giugno 2014 accolto dall'Osservatorio Nazionale sulla Famiglia.

Di fronte a questo scenario, in vista dell'attuazione del Jobs Act, la Cisl ha proposto una riflessione volta a chiedere un aggancio legislativo sussidiario dell'istituto, che consentisse la definizione del diritto erga omnes, fatti salvi i settori in cui la contrattazione collettiva fosse intervenuta per una declinazione maggiormente aderente al contesto.

Positivo dunque il recepimento dell'istanza, ma va segnalato che la possibilità di fruizione frazionata limitata alla metà dell'orario giornaliero risolve solo in minima parte le complesse esigenze di flessibilità di madri e padri lavoratori. Essendo notoriamente più efficaci i cd. part-time lunghi, anche a salvaguardia della retribuzione nella delicata fase di crisi socio-economica, sarebbe auspicabile l'introduzione di fruizione oraria pari a un quarto (1/4) dell'orario medio giornaliero.

Si ritiene grave l'esclusione della cumulabilità con altri permessi e riposi, in quanto non solo si esclude la compatibilità con i riposi cd. di allattamento, ma soprattutto si esclude la compatibilità con il permessi frazionati ex lege 104/92 in caso di figlio con handicap grave. Non è inoltre definito se si tratta di incompatibilità nella giornata, nel mese o nell'anno di riferimento.

Interessante l'intervento sui termini di preavviso, che potrebbe altresì costituire uno stimolo per l'avvio della contrattazione collettiva di secondo livello.

Non è evidente il coordinamento della previsione con l'articolo 6 dello Schema di decreto sulle tipologie contrattuali, che definisce per il lavoratore la facoltà di chiedere, in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro in part-time per un periodo corrispondente, con una riduzione d'orario non superiore al 50%.

- **Lavoro notturno**

Andando ad integrare quanto già previsto in materia (art. 53 del T.U. 151/2001), si prevede (Art. 11) che tra le lavoratrici o lavoratori non obbligati a prestare lavoro notturno ci sia 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

Positiva l'estensione ai genitori adottivi e affidatari dell'esenzione dell'obbligo al lavoro notturno.

- **Dimissioni**

Le nuove disposizioni (art. 12) contemplano che in caso di dimissioni volontarie durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento (ovvero il primo anno di vita del bambino) sia la lavoratrice madre sia il lavoratore padre non sono tenuti al preavviso.

Questa novità che interviene con apposite modifiche sull'art. 55 del T.U. 151/2001 e relativa abrogazione del comma 5 si pone all'interno di una discussione più ampia che, anche dietro interPELLI, aveva sollevato diversi dubbi rispetto proprio alla corretta interpretazione del comma 5 ovvero non era chiaro se il lavoratore/trice potessero presentare le proprie dimissioni senza preavviso solo entro il primo anno di vita del bambino oppure fino al terzo anno, tenuto conto anche delle norme contenute nella L.

92/2012 in termini di procedure di convalida. Con l'abrogazione del comma 5 e la nuova disposizione di legge si chiariscono definitivamente i termini.

- **Gestione Separata Inps**

Sono previste due importanti novità (art 13).

La prima prevede che in caso di adozione nazionale o internazionale, alle lavoratrici iscritte alla Gestione Separata INPS, non iscritte ad altre forme di previdenza obbligatorie, sia corrisposta secondo le modalità previste da apposito decreto ministeriale un'indennità di maternità per i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in famiglia. La seconda novità prevede invece che alle lavoratrici in esame e ai lavoratori che usufruiscano del congedo obbligatorio, sia garantito il diritto all'automatismo della prestazione ovvero il riconoscimento del diritto all'indennità di maternità anche in presenza di omesso versamento dei contributi dovuti da parte del committente.

L'automatismo delle prestazioni in favore degli iscritti alla gestione separata è da sempre una richiesta forte della Cisl.

- **Indennità di maternità per le libere professioniste**

La norma in esame (art. 20) dispone che alle madri libere professioniste sia concessa l'indennità di maternità anche in caso di adozione e affidamento, sulla falsariga di quanto avviene per le lavoratrici dipendenti. L'interessata deve presentare domanda al suo Ente di previdenza entro 180 giorni dall'ingresso del minore in famiglia.

L'intervento si muove nella logica di creare condizioni di pari opportunità tra madri-lavoratrici.

- **Telelavoro**

Si definisce che i datori privati, che ricorrono al telelavoro per esigenze di cura parentali in forza di accordi collettivi, beneficiano dell'esclusione dei lavoratori coinvolti dal computo per l'applicazione di particolari norme e istituti+ (art. 22).

Pur considerando positivo un intervento di promozione dell'utilizzo del telelavoro per i lavoratori con carichi di cura, specialmente se incardinato nella contrattazione collettiva, non è chiaro a cosa faccia riferimento il beneficio dell'esclusione da particolari norme e istituti+.

- **Congedo per le donne vittime di violenza**

Per le lavoratrici vittime di violenza di genere, inserite in percorsi di protezione debitamente certificati, si prevede la possibilità di astenersi dal lavoro, per un massimo di tre mesi, interamente retribuiti. Il periodo concesso, previo preavviso, è computato ai fini dell'anzianità di servizio, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. Può altresì essere fruito su base giornaliera o oraria nell'arco di 3 anni secondo le modalità indicate nel contratto o, in assenza di regolamentazione, secondo le modalità già descritte nel caso della fruizione su base oraria del congedo parentale (v. fruizione congedo parentale) . Alle stesse lavoratrici è concesso

anche il diritto di vedersi trasformare, su propria richiesta, il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Anche alle collaboratrici a progetto è esteso il beneficio indicato nelle modalità e nei tempi descritti (art. 23).

La misura è certamente positiva e coerente sia con la visione Cisl declinata nella Piattaforma sulla Prevenzione della violenza sulle donne e i minori sia con il Piano Nazionale Antiviolenza di cui auspichiamo la piena operatività. La misura tuttavia si rivolge solo alla categoria delle lavoratrici vittime di violenza. Resta dunque da chiarire se e come si intende invece intervenire con riferimento alla categoria di donne senza lavoro vittime di violenza, sulle quali pesa la doppia fragilità ovvero della violenza subita e dell'assenza di prospettiva lavorativa. In questo senso una riflessione che tenga conto anche di questa platea è auspicabile. Il lavoro resta infatti il vero strumento di riscatto per la donna violata.

- **Vincolo al Fondo per la contrattazione per la conciliazione**

Si definisce un vincolo del 10% del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello, in via sperimentale per il triennio 2016-2018, per la promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata.

I criteri e le modalità di utilizzo delle risorse, nonché le linee guida e i modelli finalizzati a favorire la stipula di contratti collettivi aziendali, sono definiti con Decreto Ministeriale ed elaborati da una cabina di regia interministeriale, a cui vengono assegnati anche compiti di coordinamento e del relativo monitoraggio, senza che sia previsto alcun esplicito coinvolgimento delle parti sociali (Art.24).

Positiva la volontà di riconoscere il ruolo della contrattazione collettiva per la promozione della conciliazione famiglia/lavoro, ma colpisce il mancato riferimento all'Avviso Comune del 7 Marzo 2011 sottoscritta da tutte le parti sociali come orientamento per l'elaborazione delle Linee Guida.

Del tutto incoerente il mancato coinvolgimento delle parti sociali nella cabina di regia e nell'elaborazione di Linee Guida e modelli che favoriscano la contrattazione collettiva.

Il Fondo, inizialmente di 650 milioni di euro, è stato ridotto con la legge di stabilità di 208 milioni per il 2015 e di 200 milioni di euro a decorrere dal 2016. Il vincolo del 10% risulta dunque essere un finanziamento piuttosto esiguo.

Per raggiungere l'obiettivo di promuovere la contrattazione collettiva per la conciliazione famiglia/lavoro sarebbe opportuno, complementariamente, anche un intervento nella normativa di defiscalizzazione degli istituti del welfare contrattuale.