



STUDIO PERUZZI TRIGGIANI DANI

Via L. Giuntini, 50/N – 50053 Empoli (FI)
Tel. 0571.994128 – Fax 0571.992326 - 592892
E-mail: info@studioperuzzi.com
Web: www.studioperuzzi.com

Rag. Franco Peruzzi
CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Franca Peruzzi
CONSULENTE DEL LAVORO

Rag. Giovanni Peruzzi
CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Raffaele Triggiani
COMMERCIALISTA REVISORE CONTABILE

Dott. Stefano Dani
COMMERCIALISTA REVISORE CONTABILE

Dott. Fulvia Peruzzi

Empoli, 08/07/2015

A tutte le Aziende
Loro sedi

Circolare Flash n° 14

Oggetto: **JOB ACTS: PUBBLICATO IL DECRETO PER LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI CURA, DI VITA, E DI LAVORO**

È stato pubblicato sul S.O. n. 34 alla Gazzetta Ufficiale n. 144 del 24 giugno 2015 il **Decreto Legislativo n. 80 del 15 giugno 2015** recante *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*.

Il Decreto Legislativo n. 80/2015 è entrato **in vigore il 25 giugno 2015**.

Il Decreto Legislativo n. 80/2015 contiene misure volte a

- garantire un adeguato sostegno alle **cure parentali**, attraverso misure volte a tutelare la maternità delle lavoratrici e la paternità dei lavoratori;
- favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori.

In particolare, il provvedimento introduce

- rilevanti modifiche alla disciplina contenuta nel Decreto Legislativo n. 151 del 26 marzo 2001 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità) inserendo misure volte a **tutelare la maternità** dei genitori naturali, adottivi o affidatari, sia **lavoratori** dipendenti che **autonomi** e a rendere più **flessibile** l'utilizzo del **congedo parentale**;
- nuove disposizioni per incentivare il ricorso al **telelavoro**;
- una nuova tipologia di **congedo** riservato alle **donne vittime di violenza di genere**.

CONGEDO DI MATERNITÀ E PATERNITÀ

Come già anticipato, il provvedimento introduce rilevanti modifiche alla disciplina contenuta nel Decreto Legislativo n. 151 del 26 marzo 2001 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità) inserendo misure volte a tutelare la maternità dei genitori naturali, adottivi o affidatari, sia lavoratori dipendenti che autonomi e a rendere più flessibile l'utilizzo del congedo parentale.

Durata del congedo di maternità in caso di parto avvenuto prima della data presunta

L'articolo 2 del D.Lgs n. 80/2015 introduce modifiche all'articolo 16 del D.Lgs n. 151/2001 in materia di **durata del congedo di maternità per il periodo successivo al parto**.

Come noto, ai sensi dell'articolo 16, comma 1 del D.Lgs n. 151/2001 per congedo di maternità si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice per i seguenti periodi:

- durante i due mesi precedenti la data presunta del parto (lettera a);
- se il parto avviene dopo la data presunta, per il periodo tra tale data e la data effettiva del parto (lettera b);
- durante i tre mesi dopo il parto (lettera c);
- se il **parto** avviene **prima della data presunta**, durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto (lettera d).

Rispetto alla precedente formulazione della norma viene

- confermato che, in caso di parto avvenuto prima della data presunta, le giornate non fruite durante i due mesi precedenti la data presunta in ragione del parto avvenuto in data anticipata rispetto la data presunta devono essere godute in coda al periodo di congedo di tre mesi dopo il parto;
- previsto che la **durata totale** del congedo di maternità possa essere anche **superiore a 5 mesi**, analogamente al caso in cui il parto avvenga in data successiva alla data presunta.

Parto prematuro e ricovero del neonato

L'articolo 2 del D.Lgs n. 80/2015 introduce nel D.Lgs n. 151/2001 il nuovo **articolo 16 - bis** recante *"Rinvio e sospensione del congedo di maternità"* il quale prevede che in caso di **ricovero del neonato** in una struttura ospedaliera,

- a richiesta della madre lavoratrice, è possibile fruire del **congedo di maternità post partum** dalla data di ingresso del neonato nella casa familiare (data dimissioni);
- il diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio;
- l'esercizio del diritto è subordinato alla produzione di certificazione medica che attesti la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

La fruizione posticipata del congedo di maternità in caso di ricovero in una struttura sanitaria è estesa anche alle ipotesi di **adozione e affidamento**.

La nuova disposizione ha l'obiettivo di adeguare nonché armonizzare la legislazione alla pronuncia della Corte Costituzionale la quale, con Sentenza n. 116 del 4 aprile 2011, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 16, lettera c), del D.Lgs n. 151/2001, nella parte in cui non consentiva, nell'ipotesi di parto prematuro con ricovero del neonato in una struttura sanitaria pubblica o privata, che la madre lavoratrice potesse usufruire, a sua richiesta e compatibilmente con le sue condizioni di salute attestate da documentazione medica, del congedo obbligatorio che le spetta, o di parte di esso, a partire dalla data d'ingresso del bambino nella casa familiare.

Come si ricorderà, a seguito della Sentenza della Corte Costituzionale, l'INPS, pur in assenza di adeguamento della legislazione, era intervenuto, con il Messaggio n. 14448 dell'11 luglio 2011, per dare immediata attuazione al dettato costituzionale.

Prolungamento del diritto alla corresponsione dell'indennità di maternità

L'articolo 3 del D.Lgs n. 80/2015 introduce modifiche all'articolo 24 del D.Lgs n. 151/2001 in materia di prolungamento del diritto alla corresponsione dell'indennità di Maternità Viene esteso il **pagamento diretto** da parte dell'**INPS dell'indennità per congedo di maternità**

anche nel caso di risoluzione del rapporto per colpa grave della lavoratrice, costituente giusta causa.

Pertanto, alla luce della nuova formulazione dell'articolo 24 del D.Lgs n. 151/2001, l'indennità di maternità è corrisposta anche qualora, durante i periodi di congedo di maternità previsti, si verificano i seguenti casi:

- risoluzione del rapporto per colpa grave della lavoratrice, costituente giusta causa;
- risoluzione del rapporto di lavoro per cessazione dell'attività dell'azienda cui la lavoratrice è addetta;
- ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta;
- risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.

Congedo di paternità

Il D.Lgs n. 81/2015 interviene anche in materia di congedo di paternità:

- con l'**articolo 5** che introduce modifiche all'articolo 28 del D.Lgs n. 151/2001;
- con l'**articolo 15** che introduce modifiche all'articolo 66 del D.Lgs n. 151/2001;
- con l'**articolo 16** che introduce il nuovo comma 1-bis all'articolo 67 del D.Lgs n. 151/2001.

L'articolo 28 del Testo Unico della maternità, secondo la previgente formulazione, prevede che il padre lavoratore subordinato possa utilizzare in alcuni casi il periodo di astensione obbligatoria post-partum.

Per fruire del congedo di paternità devono sussistere delle precise condizioni ed esattamente:

- morte della madre;
- grave infermità della madre;
- abbandono della figlia o del figlio da parte della madre;
- affidamento esclusivo al padre della figlia o del figlio.

In generale, ai fini del godimento di questo diritto è irrilevante la situazione lavorativa o meno della madre.

Con l'introduzione all'articolo 28 del nuovo comma 1-bis viene chiarito che il congedo di paternità nei termini sopra evidenziati può essere fruito anche nel caso in cui la madre sia una **lavoratrice autonoma** avente diritto all'indennità di maternità ai sensi dell'articolo 66 del D.Lgs n. 151/2001.

Il D.Lgs n. 80/2015 prevede l'estensione delle tutele previste per la madre lavoratrice autonoma (coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali) anche al **padre lavoratore autonomo**.

In particolare, con l'introduzione all'articolo 28 del nuovo comma 1-ter è previsto che al padre lavoratore autonomo spetti, in caso di morte della madre, grave infermità della madre, abbandono della figlia o del figlio da parte della madre, affidamento esclusivo al padre della figlia o del figlio

- l'**indennità** di cui all'articolo 66 del D.Lgs n. 151/2001 (indennità prevista in caso di congedo di maternità per lavoratrici autonome e imprenditrici agricole),
- per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre lavoratrice.

Ad ulteriore conferma della predetta previsione, l'articolo 15 del D.Lgs n. 80/2015 modifica l'articolo 66 del D.Lgs n. 151/2001 in materia di indennità di maternità per le lavoratrici autonome e le imprenditrici agricole introducendo il nuovo comma 1-bis, il quale prevede che la predetta indennità spetta al padre lavoratore autonomo alle condizioni sopra evidenziate.

Congedo non retribuito in caso di adozione internazionale

L'articolo 6 del D.Lgs n. 80/2015 introduce modifiche all'articolo 31 del D.Lgs 151/2001 in materia di congedo paternità in caso di **adozione o affidamento**.

In caso di adozione internazionale l'articolo 26, comma 4 del D.Lgs n. 151/2001 riconosce alla lavoratrice che durante il periodo di permanenza all'estero, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, la possibilità di fruire di un congedo non retribuito, per la durata massima di tre mesi, senza diritto ad indennità.

L'articolo 31, comma 2 del Testo Unico stabilisce che il predetto congedo non retribuito spetta, alle medesime condizioni, al padre lavoratore.

Attraverso la modifica dell'art. 31 del D.Lgs n. 151/2001, viene chiarito che il predetto **congedo** non retribuito spetta al **lavoratore dipendente** anche qualora la madre non sia lavoratrice.

Lavoratrici iscritte alla Gestione Separata

Il D.Lgs n. 80/2015 interviene in materia di **indennità di maternità per lavoratrici autonome**:

- con l'**articolo 13** introducendo nel D.Lgs n. 151/2001, relativamente ai lavoratori iscritti alla Gestione separata, i nuovi **articoli 64-bis e 64-ter**;
- con l'**articolo 16** introducendo modifiche all'articolo 67 del D.Lgs n. 151/2001 in materia di modalità di erogazione dell'indennità di maternità.

Con il nuovo articolo 64-bis del D.Lgs n. 151/2001 viene **esteso** alle lavoratrici autonome **iscritte alla Gestione separata INPS** il diritto a percepire l'indennità di maternità per i **5 mesi successivi** (in precedenza tre mesi) all'effettivo ingresso del minore in famiglia in caso di **adozione nazionale o internazionale** nel rispetto delle condizioni e delle modalità che saranno individuate attraverso un apposito decreto ministeriale.

In tal senso viene adeguato anche l'articolo 67 e il comma 2 dell'articolo 66 del D.Lgs n. 151/2001 in materia di modalità di erogazione del trattamento economico spettante.

Con il nuovo articolo 64-bis del D.Lgs n. 151/2001 viene esteso ai lavoratori e alle lavoratrici iscritte alla Gestione separata, relativamente alle prestazioni economiche di maternità, il **principio di automaticità delle prestazioni**.

Pertanto in caso di omissione contributiva da parte del committente alla Gestione separata, i predetti lavoratori hanno comunque diritto a percepire l'indennità di maternità.

Liberi professionisti

Il D.Lgs n. 80/2015 interviene in materia di tutela della maternità/paternità per liberi professionisti:

- con gli **articoli 18 e 19**, introducendo, rispettivamente
- il nuovo comma 3-ter all'articolo 70 del D.Lgs n. 151/2001;
- modifiche all'articolo 71 del D.Lgs n. 151/2001;

Con l'introduzione all'articolo 70 del nuovo comma 3-bis viene **estesa al padre libero professionista** la possibilità di fruire dell'**indennità** di maternità in presenza di determinate condizioni (morte, grave infermità, abbandono, rinuncia della madre, affidamento esclusivo al padre).

Ad ulteriore conferma della predetta previsione, l'articolo 19 del D.Lgs n. 80/2015 adegua l'articolo 71 del D.Lgs n. 151/2001 in materia di modalità di erogazione dell'indennità di maternità per lavoratori professionisti.

- con l'**articolo 20**, introducendo modifiche all'articolo 72 del D.Lgs n. 151/2001 in materia di adozione e affidamento;

Viene **estesa al padre libero professionista** la possibilità di fruire dell'indennità di maternità in presenza di determinate condizioni (morte, grave infermità, abbandono, rinuncia della madre, affidamento esclusivo al padre) anche in caso di **adozione e affidamento**.

CONGEDO PARENTALE

Il D.Lgs n. 80/2015 interviene in materia di congedo parentale

- con l'**articolo 7** che introduce modifiche all'articolo 32 del D.Lgs 151/2001
- riguardo al **prolungamento dell'arco temporale di fruizione del congedo parentale**;

Con la modifica dell'articolo 32, comma 1 del D.Lgs n. 151/2001 viene prolungata, dall'ottavo anno al **dodicesimo anno**, la possibilità di fruizione del congedo parentale fermi restando i precedenti limiti di durata.

Pertanto, nei **primi dodici anni di vita** di ogni bambino (cioè fino al giorno, compreso, del 12° compleanno) ciascun genitore naturale può fruire di un periodo di congedo parentale (continuativo o frazionato), con i seguenti limiti:

- la madre lavoratrice può astenersi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria, per un periodo non superiore a 6 mesi;
- il padre lavoratore può usufruire del congedo parentale, dalla nascita del figlio, per un periodo non superiore a 7 mesi;
- complessivamente i genitori non possono godere più di 10 mesi di congedo parentale. Il limite complessivo di 10 mesi è elevato a 11 mesi solo nel caso in cui il padre decida di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a 3 mesi.
- riguardo alla **fruizione su base oraria** del congedo parentale;

Con l'introduzione del nuovo comma 1 - ter dell'articolo 32, comma 1 del D.Lgs n. 151/2001 viene prevista la possibilità di **fruizione** del congedo parentale **su base oraria** anche in **assenza di regolamentazione** da parte della contrattazione collettiva (nazionale o aziendale).

Al fine di poter consentire la fruizione oraria del congedo parentale anche in mancanza di regolamentazione contrattuale, il legislatore stabilisce alcune regole di massima.

In particolare

- 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;
- è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al D.Lgs n. 151/2001 (si ritiene si tratti dei c.d. riposi per allattamento e dei permessi per assistenza a figli con handicap grave di cui alla Legge n. 104/1992).
- con l'**articolo 8** che introduce modifiche all'articolo 33, comma 1 del D.Lgs n. 151/2001 in materia di **prolungamento del congedo parentale**;

E' prevista l'**estensione** da 8 anni a **12 anni di vita** del bambino dell'arco temporale di fruibilità del prolungamento del congedo parentale, ferma restando la durata complessiva del congedo pari a tre anni, in caso di **figli minori con handicap** in situazione di gravità ex Legge n. 104/1992.

- con l'**articolo 9** che introduce modifiche all'articolo 34 del D.Lgs n. 151/2001 in materia di **trattamento economico** spettante per congedo parentale;

Viene **estesa** fino ai **6 anni** di vita del bambino (in precedenza 3 anni) la possibilità di fruire dell'indennità per congedo parentale pari al 30% indipendentemente dalle condizioni di reddito.

Preme evidenziare che:

- resta fermo il precedente limite di 8 anni per la fruizione dell'indennità subordinata alla presenza delle condizioni reddituali previste;
- nulla viene precisato in merito alla spettanza dell'indennità in caso di fruizione del congedo parentale tra gli 8 e i 12 anni del figlio: si ritiene che in tale periodo il lavoratore abbia diritto ad astenersi dal lavoro senza la possibilità di percepire indennità anche in presenza di particolari

condizioni reddituali. A riguardo si segnala la necessità di attendere le istruzioni operative che l'INPS emanerà a seguito delle predette novità.

con l'**articolo 10** che introduce modifiche all'articolo 36 del D.Lgs n. 151/2001 riguardo al prolungamento dell'**arco temporale** di fruizione del congedo parentale in caso di **adozione e affidamento**:

Viene prolungata, dall'ottavo anno al **dodicesimo anno dall'ingresso del minore in famiglia**, la possibilità di fruizione del congedo parentale fermi restando i precedenti limiti di durata.

Viene estesa fino ai **6 anni** di vita del bambino (in precedenza 3 anni) la possibilità di fruire dell'indennità pari al 30% indipendentemente dalle condizioni di reddito.

Trasformazione del rapporto a tempo parziale in luogo del congedo parentale

In materia di tutela della maternità preme ricordare che ai sensi dell'articolo 6, comma 7 del D.Lgs n. 81/2015, di riordino delle tipologie contrattuali è prevista la facoltà per il lavoratore di chiedere, **in luogo del congedo parentale spettante, la trasformazione del rapporto** di lavoro a tempo pieno in rapporto di **lavoro a tempo parziale**

- per una sola volta,
- per un periodo corrispondente al congedo non fruito,
- con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.

LAVORO NOTTURNO

L'**articolo 11** del D.Lgs n. 80/2015 introduce la nuova lettera b-bis) al comma 2 dell'articolo 53 del D.Lgs n. 151/2001 in materia di **lavoro notturno** in caso di adozione ed affidamento.

Come noto, ai sensi dell'articolo 53, comma 2, lettera a) del D.Lgs n. 151/2001 non sono obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa.

Ai sensi della nuova lettera b-bis) la predetta **tutela** è stata **estesa** anche ai **genitori adottivi o affidatari**.

Pertanto, non sono obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, o, in alternativa, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età

DIMISSIONI E RISOLUZIONE CONSENSUALE

L'**articolo 12** del D.Lgs n. 80/2015 apporta modifiche all'articolo 55 del D.Lgs n. 151/2001 in materia di dimissioni durante il periodo di maternità. Preme evidenziare che non si tratta **di un vero e proprio intervento di contenuto sulla disciplina delle dimissioni, bensì di un intervento di carattere formale di riscrittura dell'articolo 55 del D.Lgs n. 151/2001 in quanto il comma 1, nella sua nuova formulazione, va a ricomprendere anche quanto precedentemente disciplinato dal comma 5 del medesimo articolo, che di conseguenza risulta abrogato.**

Pertanto, resta confermato che in caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento (periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino), la lavoratrice o il lavoratore (che ha fruito del congedo di paternità):

- non sono tenuti al preavviso,
- hanno diritto alle indennità previste dalle disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. In particolare, è sempre dovuta l'indennità sostitutiva del preavviso.

TELELAVORO

Con l'**articolo 23** del D.Lgs n. 80/2015, il legislatore interviene in materia di telelavoro al fine di incentivarne il ricorso quale misura volta a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Ai datori di lavoro privati che

- facciano ricorso all'istituto del **telelavoro** per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro,
- in forza di accordi collettivi (quindi anche contratti collettivi aziendali) stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative, spetta il 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

L'**articolo 24** del D.Lgs n. 80/2015 introduce nella legislazione italiana una **nuova tipologia di congedo** riservato alle **donne** inserite nei **percorsi** di protezione relativi alla **violenza di genere** debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza.

Destinatari

Possono usufruire del nuovo congedo le **donne**

- lavoratrici dipendenti** di datori di lavoro pubblici e privati;
- titolari di rapporti di **collaborazione coordinata e continuativa**; che partecipano a percorsi di protezione relativi alla violenza di genere.

La partecipazione ai predetti percorsi di protezione relativi alla violenza di genere deve essere debitamente certificata dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio di cui all'articolo 5-bis del DL n. 93/2013 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 119/2013.

Durata e modalità di fruizione del congedo

Il congedo può avere una durata massima di **3 mesi**.

Le lavoratrici dipendenti possono fruire del congedo su **base oraria** o **giornaliera** nell'arco temporale di tre anni:

- secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero**
- in caso di mancata regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, a scelta della dipendente.

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 quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

Per le **collaboratrici coordinate e continuative** viene riconosciuto il diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per un periodo massimo di tre mesi.

Trattamento economico e normativo

Durante il periodo di congedo, che è coperto da contribuzione figurativa, la **lavoratrice dipendente** ha diritto ad una indennità a carico dell'ente previdenziale competente pari:

- all'ultima retribuzione (si ritiene ci si riferisca all'ultima retribuzione percepita cioè quella relativa all'ultimo mese di lavoro che precede il congedo),
- con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento.

Tale indennità è anticipata dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti di maternità ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'ente previdenziale competente.

Il periodo di congedo 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.

Per quanto riguarda le **collaborazioni coordinate e continuative**, fermo restando che la norma non prevede la corresponsione di un'indennità, si ritiene comunque che a fronte della sospensione del rapporto e della relativa prestazione, parimenti sia sospeso l'obbligo del committente di corrispondere eventuali compensi pattuiti.

Modalità di richiesta

La lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a:

- avvertire il datore di lavoro con un termine di **preavviso** non inferiore a sette giorni,
- indicare la **data di inizio** e **di fine** del periodo di congedo;
- fornire idonea **certificazione**.

In assenza di precise indicazioni si ritiene che le medesime modalità di richiesta ed i medesimi termini di preavviso siano da rispettare da parte della collaboratrice a progetto nei confronti del proprio committente.

Trasformazione del rapporto a part-time

La lavoratrice subordinata che versa nelle condizioni previste ai fini della richiesta del congedo ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale.

La norma prevede che la lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale "*ove disponibili in organico*". Si ritiene che con tale **espressione il legislatore voglia in qualche misura "condizionare" il diritto del lavoratore alla trasformazione del rapporto, alla disponibilità in azienda di posizioni lavorative da potersi svolgere ad orario ridotto rispetto al tempo pieno.**

A richiesta della lavoratrice il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

ENTRATA IN VIGORE

In generale, il D.Lgs n. 80/2015 entra in vigore il 25 giugno 2015.

Preme evidenziare che ai sensi dell'**articolo 26** del predetto provvedimento le nuove disposizioni relative a:

- durata del congedo di maternità in caso di parto avvenuto prima della data presunta (art. 2);
- prolungamento del diritto alla corresponsione dell'indennità di maternità in caso di risoluzione del rapporto di lavoro (art. 3);
- congedo di paternità per il lavoratore autonomo (art. 5);
- congedo parentale (prolungamento dell'arco temporale di utilizzo e fruizione su base oraria) (art. 5);
- prolungamento congedo parentale per figli portatori di handicap (art. 8);
- trattamento economico del congedo parentale (art. 9);
- congedo parentale nei casi di adozione e affidamento (art. 10);
- indennità di maternità per le lavoratrici iscritte alla Gestione separata in caso di adozione e affidamento e automaticità delle prestazioni (art. 13);
- indennità di paternità per lavoratori autonomi (art. 14, 15 e 16);
- congedo per le donne vittime di violenza di genere (art. 24); si applicano in **via sperimentale** per il solo **anno 2015** e per le **sole giornate di astensione riconosciute nel medesimo anno**.

Il riconoscimento dei benefici per gli **anni successivi al 2015** è subordinato all'entrata in vigore di decreti legislativi che individuino adeguata copertura finanziaria. Nel caso in cui

non entrino in vigore i predetti provvedimenti, a decorrere dal 1° gennaio 2016 e con riferimento alle giornate di astensione riconosciute a decorrere dall'anno 2016, le disposizioni modificate, ad eccezione del congedo riservato alle donne vittime di violenza di genere, si applicano nel testo previgente all'entrata in vigore del D.Lgs n. 80/2015.

Studio Peruzzi Triggiani Dani

CONSULENZA
DEL LAVORO

CONSULENZA
AZIENDALE E TRIBUTARIA

RICERCA E
SELEZIONE DEL PERSONALE