



Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche

**FLP DIFESA**



**Decreto Legislativo 15.06.2015, n. 80**

(pubblicato nella G.U. n. 144 del 24.06.2015, S.O. n. 34)

**MISURE PER LA  
CONCILIAZIONE DELLE  
ESIGENZE DI CURA,  
VITA E DI LAVORO**

**FLP**  
**SINTESI DELLE NORME**

A CURA DEL DIPARTIMENTO STUDI E LEGISLAZIONE FLP

**FLP DIFESA - Coordinamento Nazionale**

Via Aniene, 12 - 00198 - ROMA

Tel. 06-41010899 Fax 06-23328792

@-mail: [nazionale@flpdifesa.it](mailto:nazionale@flpdifesa.it) - web: [www.flpdifesa.org](http://www.flpdifesa.org)

Sulla G.U. n. 144 del 24 giugno 2015, S.O. n. 34, il DLvo n. 80 del 15 giugno 2015 recante “*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9 della Legge 10 dicembre 2014, n. 183.*”.

Il provvedimento che si compone di 26 articoli, entrato in vigore il 25 giugno, è finalizzato a dare attuazione alla delega contenuta nell’art.1, commi 8 e 9, della Legge n.183/2014 (*Delega in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro*) (c.d. Jobs Act), sostenendo le cure parentali attraverso misure sperimentali finalizzate a tutelare la maternità delle lavoratrici pubbliche e private - ma in verità le norme guardano con attenzione anche alla tutela della paternità dei lavoratori - (modificando principalmente il DLvo n. 151 del 26 marzo 2001, intervenendo sulle norme del congedo obbligatorio di maternità, al fine di rendere più flessibile la possibilità di fruirne in casi particolari come quelli di parto prematuro o di ricovero del neonato, ed estendendo i diritti dei genitori nella fruizione dei congedi parentali) ed a favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori (art.1).

E’ stato espressamente previsto, che le modifiche stabilite dagli articoli da 1 a 23 del DLvo 80/2015 si applichino in via sperimentale esclusivamente per il solo anno 2015 e per le sole giornate di astensione riconosciute nell’anno 2015 medesimo. L’eventuale riconoscimento dei benefici per gli anni successivi al 2015 è condizionata 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. L’articolo 25 del DLvo 80/2015, invece, trova applicazione sempre in via sperimentale per il triennio 2016-2018.

Pertanto, considerati anche i tempi ridotti per l’iter di approvazione ed i vincoli finanziari connessi, il provvedimento non ha riordinato l’intera normativa in materia, ma si è limitato ad una impostazione minimale e settoriale, privilegiando le soluzioni tese ad intervenire nei settori socialmente più “sensibili” nonché quelle volte a superare delicate questioni interpretative ed applicative.

Inoltre, il decreto n.80/2015 recepisce quanto è stato ultimamente affermato dalla Corte Costituzionale in materia di:

- Fruibilità del congedo obbligatorio in caso di parto prematuro con ricovero del neonato;
- Corresponsione dell’indennità di maternità anche nell’ipotesi contemplata dall’art. 54 comma 3 lettera a) del DLvo 26.06.2001 n.151 (licenziamento per colpa grave della lavoratrice);
- Corresponsione per cinque mesi anziché tre mesi dell’indennità di maternità alle lavoratrici iscritte alla gestione separata che abbiano adottato o avuto in affidamento preadottivo un minore;
- Diritto per il padre libero professionista di percepire, in alternativa alla madre, l’indennità di maternità;
- Diritto a percepire l’indennità di maternità per le libere professioniste anche nel caso di adozione o affidamento di minore che abbia superato i sei anni di età

#### ARTICOLI da 2 a 4 - Congedo di maternità

Normativa vigente.

*L’articolo 16, comma 1, del D. Lgs. 151/2001 dispone il divieto di adibire al lavoro le donne:*

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, fermo restando che le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi ai sensi dell'articolo 20;
- b) ove il parto avvenga oltre la data presunta, per il periodo intercorrente tra quest'ultima e la data effettiva del parto;
- c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'art. 20;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

*L'articolo 26 del medesimo decreto legislativo dispone altresì che tale congedo spetta, sempre per un periodo massimo di cinque mesi, anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore.*

Le norme recano modifiche alla normativa in materia di congedo di maternità, nel particolare, dispongono che:

- Nel caso di parto anticipato, i giorni di maternità obbligatoria che la lavoratrice non ha goduto prima del parto possono essere aggiunti a quelli successivi alla nascita, anche se la somma dei due periodi supera il limite complessivo dei 5 mesi (attualmente tale possibilità è concessa, ma non si può superare il limite dei 5 mesi) **(articolo 2, comma 1)**. La relazione illustrativa chiarisce che si fa riferimento ai casi patologici di parti fortemente prematuri, in cui il bambino nasce più di due mesi prima dell'inizio del congedo obbligatorio: in questi casi, ancorare la durata massima del congedo al limite di cinque mesi si risolve in una disparità di trattamento nei confronti del prematuro, che necessita di cure costanti e della presenza della figura materna.
- Nel caso in cui il neonato venga ricoverato in una struttura durante l'astensione obbligatoria **(articolo 2, comma 1 lettera b)** che inserisce l'art.16-bis al DLvo 151/2001), la madre può chiedere, una sola volta per ogni figlio (Il diritto è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa), la sospensione del congedo di maternità **(articolo 2, comma 2)**. Tale facoltà può essere esercitata anche nel caso di congedo per adozione o affidamento **(articolo 4)**.
- L'indennità di maternità venga corrisposta anche nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa, derivante da colpa grave della lavoratrice, che si verifichi durante i periodi di congedo di maternità **(articolo 3)**. (Con la modifica normativa si recepisce quanto affermato dalla Corte costituzionale, con sentenza n. 405/2001, che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 24, comma 1, del D. Lgs. 151/2001, nella parte in cui esclude la corresponsione dell'indennità di maternità nell'ipotesi prevista dall'art. 54, comma 3, lettera a), dello stesso decreto, ovvero in caso di licenziamento intimato per colpa grave della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro.

L'articolo 22 del D.Lgs. 151/2001 dispone che le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo di congedo di maternità. L'indennità decorre dal primo giorno di assenza obbligatoria dal lavoro ed è corrisposta, secondo specifiche modalità e con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie (il meccanismo di corresponsione delle indennità di malattia e di maternità ai lavoratori dipendenti, sia pubblici che privati: in luogo del regime ora vigente prevede da parte del datore di lavoro l'anticipazione delle somme relative alle indennità in questione,

che vengono poi recuperate attraverso una compensazione con le somme a debito dovute per i contributi da versare all'INPS per i lavoratori dipendenti. L'INPS provvede direttamente al pagamento agli aventi diritto delle prestazioni di malattia e maternità per i lavoratori agricoli, esclusi i dirigenti e gli impiegati; per i lavoratori assunti a tempo determinato per i lavori stagionali; per gli addetti ai servizi domestici e familiari; per i lavoratori disoccupati o sospesi dal lavoro che non usufruiscono del trattamento di Cassa integrazione guadagni.)

- Per quanto concerne il **trattamento previdenziale** per congedo di maternità, ai sensi dell'articolo 25 del D.Lgs. 151/2001 non è richiesta, in costanza di rapporto di lavoro, alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell'accredimento dei contributi figurativi per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura stessa, mentre i periodi corrispondenti al congedo di maternità (astensione obbligatoria di cui agli artt. 16 e 17 del D.Lgs. 151/2001) verificatisi al di fuori del rapporto di lavoro sono considerati utili ai fini pensionistici, a condizione che il soggetto possa far valere, all'atto della domanda, almeno cinque anni di contribuzione versata.

#### ARTICOLI da 5 a 6 ed ARTICOLI 15 e 16, comma 1, lettera a) - Congedo di paternità

##### Normativa vigente.

*L'articolo 28 del D. Lgs. 151/2001 dispone che il padre lavoratore abbia 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.*

*L'articolo 66 dispone altresì che alle lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali, alle imprenditrici agricole a titolo principale, nonché alle pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne, sia corrisposta una indennità giornaliera per il periodo di gravidanza.*

Le norme dispongono modifiche ed integrazioni ai suddetti articoli 28 e 66 del D. Lgs. 151/2001, nel particolare:

- Introducono il **comma 1-bis** dell'articolo 28, prevedendo che il padre possa usufruire del congedo di paternità 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, di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre, anche se la madre è una lavoratrice autonoma, con diritto all'indennità di maternità **[articolo 5, comma 1, lettera a), capoverso 1-bis]**; (le disposizioni recano modifiche all'articolo 28 del D.Lgs. 151/2001, in analogia a quanto previsto nel caso in cui entrambi i genitori siano lavoratori dipendenti. Nel particolare, prevedono il caso di lavoratore dipendente che usufruisce del congedo di paternità (art. 28, comma 1) anche se la madre è lavoratrice autonoma)
- Introducono il **comma 1-ter** dell'articolo 28, disponendo che al padre, lavoratore autonomo, spetti l'indennità di maternità, 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, di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre **[articolo 5, comma 1, lettera a), capoverso 1-ter]**; (le disposizioni recano modifiche all'articolo 28 del D.Lgs. 151/2001, in analogia a quanto previsto nel caso in cui entrambi i genitori siano lavoratori dipendenti. Nel particolare, prevedono il caso di lavoratore autonomo che usufruisce dell'indennità di

paternità nel caso di madre lavoratrice dipendente. Il beneficio è previsto per le medesime causali di cui all'articolo 28, comma 1.)

- **Introducono il comma 1-bis dell'articolo 66 del DLvo 151/2001**, prevedendo che l'indennità di maternità spetti al padre, lavoratore autonomo, per il periodo in cui sarebbe spettata alla madre, lavoratrice autonoma, o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre, di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre (**articolo 15**); (L'articolo 15 del DLvo 80/2015 modifica l'articolo 66 del T.U. prevedendo, nel caso in cui entrambi i lavoratori siano autonomi, il diritto per il padre di usufruire dell'indennità di paternità in alternativa alla madre. Il beneficio è disposto per le medesime causali di cui all'articolo 28, comma 1.)
- Sono quindi introdotte conseguenti modifiche procedurali all'articolo 67 del DLvo 151/2001 prevedendo con l'inserimento del comma 1-bis che *“L'indennità di cui all'articolo 66, comma 1-bis, e' erogata previa domanda all'INPS, corredata dalla certificazione relativa alle condizioni ivi 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.”* [**articolo 16, comma 1, lettera a)**].

Si prevede altresì che il **congedo di maternità non retribuito**, di cui all'articolo 26, comma 4, del D. Lgs. 151/2001, previsto per la lavoratrice per il periodo di permanenza all'estero richiesto in caso di adozione internazionale, possa essere utilizzato dal padre anche se la madre non è una lavoratrice (**articolo 6**).

#### ARTICOLI da 7 a 10 - Congedi parentali

##### Normativa vigente.

*L'articolo 32 del D. Lgs. 151/2001 dispone che abbia diritto di astenersi dal lavoro nei primi 8 anni di vita del bambino, con un limite complessivo massimo di 10 mesi:*

- a) la madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità (astensione obbligatoria), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;*
- b) il padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 mesi;*
- c) il genitore solo, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.*

*L'articolo 33 dispone che per ogni minore con handicap la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, abbiano diritto, entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'articolo 32, non superiore a tre anni. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.*

*L'articolo 34 riconosce alle lavoratrici e ai lavoratori, 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. Per i periodi di congedo parentale ulteriori è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. L'indennità per congedo parentale non spetta ai lavoratori dipendenti che, durante la fruizione del congedo stesso, intraprendano una nuova attività lavorativa.*

*L'articolo 35, comma 3, dispone che i periodi di congedo parentale posteriori al*

terzo anno di vita del bambino, compresi quelli che non danno diritto al trattamento economico, sono coperti da contribuzione figurativa, attribuendo come valore retributivo per tale periodo il 200 per cento del valore massimo dell'assegno sociale, proporzionato ai periodi di riferimento, salva la facoltà di integrazione da parte dell'interessato, con riscatto oppure con versamento dei relativi contributi secondo i criteri e le modalità della prosecuzione volontaria.

*L'articolo 36 dispone infine che il congedo parentale spetti anche nel caso di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento, che può essere fruito qualunque sia l'età del minore, entro otto anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.*

*L'indennità di cui all' articolo 34, comma 1, è dovuta, per il periodo massimo complessivo ivi previsto, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia.*

Le norme recano modifiche in materia di congedi parentali, nel particolare:

- **Modificano l'articolo 32 del D. Lgs. 151/2001, estendendo l'arco temporale di fruibilità del congedo parentale dall'ottavo al dodicesimo anno di vita del bambino** (la cui durata del congedo parentale resta comunque invariata). Vengono altresì modificati gli articoli 33 e 36 del medesimo decreto 151 prevedendo che lo stesso termine di dodici mesi si applichi anche in caso di adozione e affidamento (dall'entrata del minore in famiglia) e di prolungamento del congedo parentale in presenza di figlio minore portatore di handicap [articoli 7, comma 1, lettera a), 8 e 10, comma 1, lettera a)];
- Estendono, anche nei casi di adozione e affidamento, dal terzo al sesto anno di vita del bambino (o entro i sei anni dall'ingresso del minore in famiglia) il periodo di indennizzo previsto per le lavoratrici e i lavoratori, nella misura del 30%, per l'utilizzo del congedo parentale, senza limitazioni di reddito. La durata del periodo di congedo fruibile non cambia. Dal sesto all'ottavo anno di età è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Nei casi di adozione e affidamento, l'indennità è dovuta entro i sei anni dall'ingresso del minore in famiglia [articoli 9 e 10, comma 1, lettera b) che modificano l'articolo 34 del T.U.];
- Viene prevista la possibilità per ciascun genitore di **scegliere tra la fruizione giornaliera o oraria**. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadsirettimanale 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 previsti dal provvedimento in esame **[articolo 7, comma 1, lettera b)]** (Con l'art. 7 del DLvo 80/2015, che **modifica l'articolo 32 del D. Lgs. 151/2001**, viene prevista una disciplina suppletiva della fruizione del congedo in assenza di contratti collettivi. La novella è stata necessaria in quanto, ad oggi, soltanto pochi CCNL hanno provveduto a regolamentare la fruizione del congedo parentale su base oraria). Al comma 1-bis viene confermata che la contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 dell'art.32 del DLvo 151/2001 su base oraria, nonche' i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. 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 puo' scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. Per il personale del comparto sicurezza e difesa di quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, la disciplina collettiva prevede, altresì, al fine di tenere conto delle peculiari esigenze

di funzionalità connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali, specifiche e diverse modalità di fruizione e di differimento del congedo.

#### **ARTICOLO 11 - Lavoro notturno**

Le norme introducono la lettera **b-bis**) all'articolo 53, comma 2, del D. Lgs. 151/2001, estendendo alla 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 e alle stesse condizioni, al lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa, l'esclusione dall'obbligo di svolgere lavoro notturno.

#### **ARTICOLO 12 - Dimissioni volontarie**

Le norme modificano l'articolo 55 del D. Lgs. 151/2001, coordinando il comma 1 e il comma 5 dello stesso articolo, in materia di dimissioni. Le disposizioni modificate specificano che in caso di dimissioni volontarie nel periodo in cui vige il divieto di licenziamento (fino al compimento di un anno di età del bambino), la lavoratrice e il lavoratore non sono tenuti al preavviso.

#### **ARTICOLO 13 - Indennità di maternità per le lavoratrici iscritte alla Gestione separata presso l'INPS**

Le norme dispongono l'introduzione degli articoli **64-bis** e **64-ter** del D. Lgs. 151/2001, che prevedono che alle lavoratrici, iscritte alla Gestione separata, in caso di adozione e affidamento spetti un'indennità per i cinque mesi (anziché tre mesi) successivi all'ingresso effettivo del minore in famiglia. (La norma recepisce la sentenza della Corte costituzionale 257/2012 che ha dichiarato l'illegittimità dell'articolo 64, comma 2, del D. Lgs. 151/2001 nella parte in cui prevede per le lavoratrici iscritte alla gestione separata la fruizione dell'indennità per un periodo di 3 mesi anziché 5.)

Le norme prevedono altresì l'estensione del principio di automaticità dell'indennità di maternità, che spetta anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del committente, proprio al fine di salvaguardare il lavoratore interessato dal danno derivante dal mancato riconoscimento della prestazione connesso a inadempimenti contributivi a lui non imputabili, nonché l'equiparazione nella durata della indennità tra maternità biologica e maternità adottiva o affidataria.

#### **ARTICOLO 16, comma 1, lettera b) - Indennità di maternità per lavoratrici autonome e imprenditrici agricole**

Le norme sostituiscono integralmente l'articolo 67, comma 2, del D. Lgs. 151/2001, intervenendo in materia di indennità di maternità, con particolare riferimento

alle lavoratrici autonome e alle imprenditrici agricole, estendendo anche a loro il diritto all'indennità di maternità anche nel caso di adozione e affidamento con le stesse regole e condizioni previste per le altre lavoratrici (cinque mesi per l'adozione e tre mesi per l'affidamento, anziché i tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia come attualmente previsto).

#### **ARTICOLI dal 17 al 20 - Indennità di maternità per libere professioniste**

Le norme recano modifiche agli articoli 70, 71 e 72 del D. Lgs. 151 / 2001, in

materia di indennità di maternità per le libere professioniste, prevedendo che il padre, libero professionista, possa usufruire del **congedo di paternità e di disporre dell'indennità di maternità** per tutta la durata del congedo di maternità, o per la parte residua che sarebbe spettata alla madre, libera professionista (iscritta ad un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza), in caso di morte o di grave infermità della madre, di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre **(articolo 18)**.

Le norme dispongono altresì anche per le libere professioniste (iscritte ad un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza) che il **diritto all'indennità di maternità, nel caso di adozione e affidamento**, avvenga con le stesse regole e condizioni previste per le altre lavoratrici (cinque mesi per l'adozione e tre mesi per l'affidamento, anziché i tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia come attualmente previsto) **(articolo 20)**.

#### **ARTICOLO 21 - Disposizioni in vigore**

La norma provvede ad **espungere dall'articolo 85 del DLvo 151/2001**, le disposizioni abrogate da precedenti leggi e ad integrare l'elenco delle disposizioni regolamentari che restano in vigore.

#### **ARTICOLO 22 - Disposizioni in materia di lavoro notturno**

La norma modifica gli articoli 11 (Limitazioni al lavoro notturno) e 18-bis (Sanzioni) del DLvo 8 aprile 2003, n. 66, in materia di lavoro notturno.

La casistica dei lavoratori che sono esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno è integrata con l'inserimento del comma b-bis) all'art.11 prevedendo che *“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;”* **(art. 22 comma 1 lettera a))**.

#### **ARTICOLO 23 - Disposizioni in materia di telelavoro**

La norma dispone che i datori di lavoro, che facciano ricorso all'istituto del telelavoro per motivi connessi all'esigenza di cure parentali beneficiano **dell'esclusione dei lavoratori ammessi al telelavoro** dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi legati alla consistenza della base occupazionale per l'applicazione di particolari normative e istituti.

#### **ARTICOLO 24 - Congedo per le donne vittime di violenza di genere**

Le norme dispongono che la dipendente di datore di lavoro pubblico o privato imprenditore, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, **abbia diritto ad astenersi dal lavoro** per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi. Le collaboratrici a progetto hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi **(commi 1 e 2)**.

Durante il periodo di congedo è dovuta l'intera retribuzione. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto **(comma 4)**.



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 (**commi 6 e 7**).

**ARTICOLO 25 - Destinazione di risorse alle misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata**

Le norme dispongono che in via sperimentale sia destinato per il triennio 2016-2018 alla promozione della conciliazione tra lavoro e vita privata una quota pari al 10% del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello, secondo criteri e modalità fissati **con apposito decreto interministeriale**.

Detto decreto è chiamato a definire ulteriori interventi in materia di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, anche attraverso l'elaborazione di linee guida, volte a favorire la stipula di contratti aziendali, cui provvede un'apposita cabina di regia (ai cui componenti non spetta alcun compenso o gettone di presenza), presieduta dal Ministro del lavoro con l'ulteriore compito di coordinare le attività di monitoraggio dei suddetti interventi.

All'elaborazione delle richiamate linee guida e al coordinamento delle connesse attività di monitoraggio si provvede con le risorse (umane, strumentali e finanziarie) disponibili e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

In allegato, il DLvo n. 80 del 15 giugno 2015.

*Dipartimento Studi e Legislazione FLP*

**FLP**