

Roma, 13/07/2015



Consiglio Nazionale delle Ricerche

DIREZIONE CENTRALE GESTIONE DELLE RISORSE UMANE
Ufficio Stato Giuridico e Trattamento Economico del Personale

Ai Direttori/Dirigenti/Responsabili
delle Unità Organiche e Strutture
del CNR
Loro Sedi

USGTEP 653/15

OGGETTO: Novità legislative introdotte dal D. Lgs. 80/2015 “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” - Modifiche al D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

1. Premessa

Il 25 giugno 2015 è entrato in vigore il D.Lgs. n. 80/2015 titolato “*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*” che ha innovato il D.Lgs. n. 151/2001. La finalità del decreto, come descritta nell'art. 1, è quella di “*tutelare la maternità delle lavoratrici e favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori*”.

Si fa presente che, come sancito dall'art. 26 del D.Lgs. 80/2015, **le modifiche apportate al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 si applicano in via sperimentale esclusivamente per il solo anno 2015 e per le sole giornate di astensione riconosciute nell'anno 2015 medesimo, fatta eccezione per le disposizioni in materia di lavoro notturno e dimissioni.**

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

Le novità legislative introdotte dal D. Lgs. 80/2015 e riguardanti, in particolare, l'estensione dei diritti genitoriali nella fruizione dei congedi parentali sono oggetto di trattazione nei paragrafi seguenti.

2. Congedo di maternità

L'art. 2 del D.Lgs. n. 80/2015 innova l'art. 16 del D. Lgs. n. 151/2001 con l'introduzione al comma 1 della lettera d) che prevede il **divieto di adibire al lavoro le donne durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta** (previsione già contenuta nell'art. 9, comma 3, del CCNL 21/02/2002). Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di congedo precedenti e successivi al parto superi il limite complessivo di cinque mesi.

E', altresì, sancita la possibilità per la madre lavoratrice di chiedere la sospensione del congedo di maternità (*post-partum*) nel caso di ricovero del neonato e per il solo periodo di ricovero, previa presentazione di idonea documentazione medica attestante la compatibilità del suo stato di salute con la ripresa dell'attività lavorativa.

Tale possibilità è riconosciuta dall'art. 4 anche nel caso di affidamento o adozione del minore.

3. Congedo di paternità

L'art. 5 riconosce al padre dipendente il congedo di paternità, equivalente a quello di maternità, oltre che 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, anche in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre anche nel caso in cui la coniuge sia lavoratrice autonoma con diritto all'indennità prevista dall'art. 66 del D. Lgs. 151/01.

Il dipendente interessato deve presentare la certificazione relativa alle condizioni sopra indicate. In caso di abbandono può rendere dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.

L'art. 6 introduce, in caso di adozione internazionale, la possibilità anche per il lavoratore padre, qualora la madre non sia lavoratrice, di usufruire del congedo non retribuito e senza diritto ad di indennità (di cui all'art.26 comma 4 del D. Lgs. 151/2001) per i periodi di permanenza all'estero, debitamente certificati dall'ente che cura l'adozione o l'affidamento.

4. Congedo parentale

L'art. 7 nel modificare l'art. 32 del D. Lgs. n. 151/2001 **eleva fino al compimento di dodici anni di età del bambino il limite per usufruire del congedo parentale.**

E', altresì, introdotta la possibilità di usufruire congedo parentale ad ore. Nello specifico, è previsto che anche in caso di mancata regolamentazione da parte della contrattazione collettiva (anche di secondo livello) delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore possa scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria.

In particolare, il lavoratore o la lavoratrice possono usufruire del congedo parentale su base oraria nella misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. **E' esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con altri permessi o riposi disciplinati dal D. Lgs. 151/2001.**

Salvo casi di oggettiva impossibilità, il dipendente è tenuto al preavviso di 15 giorni secondo le modalità e i criteri definiti dall'art. 9, comma 7 del CCNL 21/02/2002, e, comunque, ad un preavviso non inferiore a 5 giorni per la fruizione delle giornate intere e a 2 giorni in caso di fruizione su base oraria, come previsto nella nuova formulazione dell'art. 32, comma 3 del D.Lgs. n. 151/2001.

L'art. 8 modifica l'art. 33 del D. Lgs. n. 151/2001 e prevede per la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, **il diritto a richiedere il prolungamento del congedo parentale per i figli con grave handicap entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino.** Si ricorda che tale prolungamento è fruibile in misura continuativa o frazionata per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di congedo parentale previsti dall'art. 32, non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

Per i periodi di congedo parentale l'art. 9 modifica l'art. 34 del D. Lgs. n. 151/2001 **elevando fino al compimento del sesto anno di età** del bambino il riconoscimento di un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Tale possibilità è riconosciuta **fino al compimento dell'ottavo anno di età del bambino** nel caso in cui il reddito individuale dell'interessato, determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo, sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria (per l'anno 2015 l'INPS ha comunicato con circolare n. 78 del 16/04/2015 che il valore provvisorio del reddito dell'interessato da prendere a riferimento ai fini dell'indennità per congedo parentale risulta pari a **euro 16.327,68 euro**).

L'art. 10 riconosce la possibilità di usufruire del predetto ampliamento temporale anche in caso di adozione o affidamento del minore. In particolare è esteso fino ai primi dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia il periodo nel quale il genitore lavoratore può fruire del congedo parentale ed estende il periodo massimo per fruire dell'indennità relativa entro i 6 anni dall'ingresso del minore in famiglia.

Si fa presente che nei casi in cui il dipendente opti per la fruizione oraria occorrerà indicare nell'attestato di presenza il relativo codice di assenza nel giorno in cui i singoli permessi orari completano una giornata lavorativa. Ciò anche al fine di provvedere alle conseguenti decurtazioni economiche dello stipendio laddove previste.

Al fine di una corretto inserimento dei codici negli attestati di presenza si allega uno schema di sintesi (All. 1) contenente le tipologie di permessi connessi alla maternità integrato con i nuovi codici relativi alla fruizione oraria degli stessi laddove prevista.

5. Lavoro notturno

L'art. 11 prevede l'introduzione all'art. 53 del D.Lgs. n. 151/2001 della non obbligatorietà a prestare lavoro notturno (dalle ore 24 alle ore 6) per le lavoratrici madri adottive o affidatarie di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre i dodici anni o, in alternativa, al lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa.

Si evidenzia che questa norma resta in vigore anche negli anni successivi indipendentemente dalla copertura finanziaria richiesta per le altre disposizioni.

6. Dimissioni dal lavoro

L'art. 12 sancisce che in caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo previsto dall'art. 54 del D. Lgs. n. 151/2001 (dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino) la lavoratrice ha diritto alle indennità previste dalla normativa in materia o dalle norme contrattuali per il caso di licenziamento. In caso di dimissione, inoltre, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso di legge.

Anche questa norma resta in vigore anche negli anni successivi indipendentemente dalla copertura finanziaria richiesta per le altre disposizioni.

7. Congedo per le donne vittime di violenza in genere

L'art. 24 introduce una nuova tipologia di congedo per le donne vittime di violenza, inserite nei percorsi di protezione relative alla violenza in genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio.

E' possibile l'astensione dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione **per un periodo massimo di tre mesi.**

Le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per un periodo corrispondente all'astensione la cui durata non può essere superiore ai tre mesi.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui sopra, la lavoratrice è tenuta ad un preavviso non inferiore a 7 giorni, salvo causa di oggettiva impossibilità, con l'indicazione della

data di inizio e di fine del congedo e la consegna della certificazione dei servizi sociali o del centro antiviolenza o della casa rifugio.

Durante il periodo di congedo, alla lavoratrice è riconosciuta un'indennità pari all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento: il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa ed è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima e del trattamento di fine rapporto. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

Il congedo potrà essere fruito nell'arco temporale di tre anni su base giornaliera o oraria (nella misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello dell'inizio del congedo). In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera (**Cod. 54VV**) e quella oraria (**Cod. 54VVh7**).

La lavoratrice, inoltre, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale (verticale o orizzontale) ove disponibile in organico, rapporto che potrà su richiesta essere nuovamente trasformato in tempo pieno su richiesta della lavoratrice stessa. Restano salve ulteriori disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva.

I Direttori/Dirigenti/Responsabili delle Strutture in indirizzo sono tenuti a dare massima diffusione ai contenuti della Direttiva a tutto il personale.

Per eventuali chiarimenti in merito a quanto previsto dalla presente direttiva, le Segreterie delle Strutture in indirizzo potranno rivolgersi al proprio referente della Sezione Presenze dell'Ufficio Stato Giuridico e Trattamento economico del Personale.

IL DIRIGENTE f.f.
(Dott. Alessandro PRETI)

Allegati:

1. Schema codici permessi maternità e congedi parentali.